Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 293 del 30 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Mercoledì, 30 novembre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. **1400**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese conciarie.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1401**.

Norme relative alla disciplina della scala mobile per i lavoratori dipendenti dalle imprese di pubblici esercizi.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1402**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i viaggiatori e piazzisti delle imprese industriali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1403**.

Norme sul conglobamento e sul riassetto zonale delle retribuzioni degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1400.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese conciarie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1959, e relative tabelle, per gli addetti alla industria conciaria, stipulato tra l'Unione Nazionale Industria Conciaria, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Unione Nazionale Industria Conciaria, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti l'accordo aggiuntivo per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, e la convenzione per l'applicazione nell'industria conciaria dell'accordo aggiuntivo medesimo, allegati al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 74 del 15 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1959, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria conciaria, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo e della convenzione indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese conciarie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 9 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 30. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 12 MARZO 1959 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CONCIARIA

Addì 12 marzo 1959 in Roma,

tra

la UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIARIA, rappresentata, per delega del Presidente Sen. *Giovanni Sartori*, dal Gr. Uff. *Cesare Luzzatto*, Presidente del Comitato Sindacale, assistito dal Direttore Signor *V. Bottini*; in rappresentanza unitaria della Categoria; congiuntamente alle Associazioni Regionali dell'Industria Conciaria:

ASSOCIAZIONE PIEMONTESE INDUSTRIA CONCIARIA

ASSOCIAZIONE REGIONALE FRA GLI INDUSTRIALI CONCIATORI DELLA LOMBARDIA, DEL VENETO E DELL'EMILIA

ASSOCIAZIONE LIGURE DEGLI INDUSTRIALI CONCIATORI

ASSOCIAZIONE TOSCANA INDUSTRIA CONCIARIA

con la partecipazione di una Delegazione Industriale, composta dei Signori: Dott. *A. Montorfano*, Ing. *E. Gentile*, *F. Baroldi*, *G. Casteller*, Dott. *L. Scagnolari*, Col. *A. Mariscotti*, *U. Fasan*, Dott. *Guenzi*, Dottor *Roella*, Dott. *Tarditi*, Dott. *Verdona*; e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELLA INDUSTRIA ITALIANA, in persona del Dott. *Torquato Bardoscia*, dell'Avvocato *Enzo Bajocco* e del Dott. *Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.) rappresentata dai Segretari Nazionali Rag. *Egidio Roncaglione* e Sig. *Silvano Verzelli*, con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dai Segretari On. *Vittorio Foa* e On. *Luciano Romagnoli*, assistiti dal Dottor *Eugenio Giambarba*;

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (Federchimici) rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Giuseppe Reggio* e dai Segretari Signori: *Egidio Quaglia*, *Vera Acutis* e *Mario Zanetta*,
con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) in persona del Segretario Confederale Dott. *Dionigi Coppo*, assistito dal Comm. *Ettore Azais*;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.CHIMICI) rappresentata dalla Segreteria Nazionale nella persona dei Signori: *Lino Ravecca*, *Leo Biggi*, *Ernesto Cornelli*, *Giulio Polotti* e *Domenico Tardioli*; con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori e con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) in persona dei Signori: *Italo Viglianesi*, *Raffaele Vanni* e *Tullio Repetto*;

Addì 12 marzo 1959 in Roma,

tra

la UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIARIA, rappresentata, per delega del Presidente Sen. *Giovanni Sartori*, dal Gr. Uff. *Cesare Luzzato*, Presidente del Comitato Sindacale, assistito dal Direttore Signor *V. Bottini*; in rappresentanza unitaria della Categoria; congiuntamente alle Associazioni Regionali dell'Industria Conciaria:

ASSOCIAZIONE PIEMONTESE INDUSTRIA CONCIARIA

ASSOCIAZIONE REGIONALE FRA GLI INDUSTRIALI CONCIATORI DELLA LOMBARDIA, DEL VENETO E DELL'EMILIA

ASSOCIAZIONE LIGURE DEGLI INDUSTRIALI CONCIATORI

ASSOCIAZIONE TOSCANA INDUSTRIA CONCIARIA

con la partecipazione di una Delegazione Industriale, composta dai Signori: Dott. *A. Montorfano*, Ing. *E. Gentile*, *F. Baroldi*, *G. Casteller*, Dott. *L. Scagnolari*, Col. *A. Mariscotti*, *U. Fasan*, Dott. *Guenzi*, Dottor *Roella*, Dott. *Tarditi*, Dott. *Verdona*; e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELLA INDUSTRIA ITALIANA, in persona del Dott. *Torquato Bardoscia*, dell'Avvocato *Enzo Bajocco* e del Dott. *Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI CHIMICI, rappresentata dal Segretario Sig. *Umberto Chiorri* e dal Sig. *Corrado Calore* con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.) in persona del Sig. *Verledo Guidi*, Capo dell'Ufficio Sindacale,

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria conciaria, aderenti alle Associazioni Regionali ed Interregionali che costituiscono l'Unione Nazionale Industria Conciaria.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni degli operai valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare all'operaio, per iscritto, in quale località è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alle quali è assegnato, nonchè la relativa paga. A comunicazione avvenuta l'operaio si intende destinato ad ogni effetto alla località indicatagli.

Nell'assunzione delle donne e dei minori l'azienda deve osservare le disposizioni stabilite dalla relativa legge.

Art. 2.

DOCUMENTI RESIDENZA E DOMICILIO

Per l'assunzione l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali e di malattia, in quanto l'operaio ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente.

E' in facoltà dell'azienda il richiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, semprechè l'operaio ne sia in possesso. L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il domicilio, e notificarne i successivi mutamenti nonché a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità. Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai verrà fatta in base alle categorie sottoelencate:

OPERAI SPECIALIZZATI:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) Selezionatori di pelli grezze per qualità e taratura difetti.

2) Scarnatori a mano.

3) Conduttori della macchina a scarnare per pelli bovine ed equine con messa a punto della macchina stessa.

4) Conduttore della macchina a spaccare a nastro.

5) Rasatori (deragliatori o borraschiatori) e silicatori con messa a punto dello spessore.

6) Silicatori e rasatori a mano.

7) Cucitori di cinghie doppie sopra i 15 cm. di larghezza, incollatori di cinghie doppie e semplici sopra i 15 cm. di larghezza.

8) Sellai addetti ai sacchi ed a lanières.

9) Tacchettisti addetti alle presse a motore con messa a punto della macchina.

10) Tagliatori alla trancia, alla ghigliottina, e preparatori.

11) Tagliatori di laccioli a macchina.

12) Tagliatori modellisti.

13) Conduttori di apparecchi di ricupero solventi.

14) Aerografisti verniciatori alla nitrocellulosa per pelli da mobilio e carrozzeria (bovine e croste).

15) Conduttore macchina orizzontale a spianare suola.

16) Classificatori pelli finite per il solo immagazzinaggio.

17) Sfioratori, smerigliatori alle macchine per pelli scamosciate nelle ultime fasi della rifinizione.

18) Palissonatori a mano per tutte le pelli, non di soli particolari.

19) Palissonatori a macchina di pelli al cromo bovine ed equine.

20) Spianatori (colatori) a mano di cuoio da suola e articoli tecnici, quando non vengano usate macchine a spianare.

21) Spianatori (colatori) a mano di pelli per tomaia che compiono il lavoro completo su pelli di qualsiasi peso.

22) Conduttori di macchine a graminare per pelli ovine e caprine.

23) Gropponatori di pelli bovine in pelo, in trippa o conciate, che operino senza previe dettagliate istruzioni del capo operaio.

24) Ingrassatori a mano in camera calda (oltre i 40° C.).

25) Conduttori di macchine per cilindrare o martellare cuoio da suola.

26) Addetti alla tintura a spazzola (lavorazione pelli da guanto).

27) Palissonatori a mano (palisti) (lavorazione pelli da guanto), ecc. ecc.

Per il settore Pellicceria

1) Selezionatori pelli grezze per caratteristiche di pelo e taratura difetti.

2) Scarnatori al cavalletto e a macchinetta a disco.

3) Riparatori pelli conciate o finite.

4) Classificatori pelli finite.

5) Rasatori e spuntatori con mansioni di messa a punto altezza del pelo.

6) Addetti alle vasche di tintura o di concia con mansioni di regolare la temperatura e messa a punto della vasca.
7) Stiratori di pelli di montone rasate.
ecc... ecc...

Addetti ai lavori di manutenzione

1) Tubisti addetti alla sagomatura di tubi di acciaio comuni di diametro superiore ai 100 m/m con corrugamento della superficie ed anche di tubi di metalli speciali di qualsiasi dimensione. Maestri di ascia per riparazione e costruzione bottali. Montatori di macchine ed apparecchi che richiedono la equilibrazione di parti rotanti. Attrezzisti provetti, meccanici provetti, elettricisti provetti, fabbri provetti, modellisti provetti in legno e metallo, falegnami provetti, carpentieri provetti, tubisti e piombisti provetti, catramisti provetti, conduttori di caldaie a vapore con patente di 2° e 3° grado, avvolgitori e bobinatori di macchine elettriche, mobilieri ebanisti, muratori provetti per murature di refrattari o antiacide o in murature a vista, frigoriferisti, saldatori ad autogeno o ad arco elettrico provetti, macchinisti conduttori di macchine a vapore, fucinatori provetti, montatori di macchine o di apparecchi che richiedano adeguata conoscenza del disegno, aggiustatori, fresatori, rettificatori, tornitori provetti, verniciatori provetti.
ecc... ecc...

OPERAI QUALIFICATI:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) Conduttori di macchine a scarnare senza messa a punto della macchina.
2) Gropponatori di pelli bovine gregge in trippa o conciate con previe dettagliate istruzioni del capo operaio.
3) 1° aiutante della macchina a spaccare a nastro.
4) Rasatori (deragliatori o borraschiatori), e silicatori con mansioni di pulitura lato carne senza messa a punto dello spessore.
5) Lisciatori o rifinitori a mano e conduttori di macchine a ritenere o spianare tomaia.
6) Granitori o palmellatori a mano.
7) Pomiciatori a mano e a macchina per pelli verniciate (olio di lino).
8) Conduttori di macchine ad apprettare.
9) Tamponatori di pelli verniciate (olio di lino).
10) Conduttori di macchine a tamburo per sgranare e spianare.
11) Conduttori di macchine per pelare e purgare, e purgatori a mano.
12) Inchiodatori.
13) Spruzzatori a mano e conduttori di macchine per spruzzare.
14) Conduttori di macchine per sbassare le teste.
15) Cucitori ed incollatori di cinghie doppie e semplici sotto i 15 cm. di larghezza.
16) Conduttori di macchine per fissaggio cinghie.
17) Conduttori di macchinette portatili per lisciare e spianare.
18) Distributori di colori, grassi, ecc., quando si tratta di pesaggio, preparazione di miscele su ricetta o istruzioni del capo operaio.
19) Palissonatori a macchina di pelli ovine e caprine.
20) Palissonatori a mano di soli particolari per tutte le pelli.
21) Ingrassatori per immersione in camera calda (oltre i 40° C.).
22) Conduttori di macchine a graminare per pelli bovine ed equine.
23) Spianatori o lisciatori a mano dopo la messa al vento.
24) Rifinitori a mano (ritenitori) per tutte le pelli.
25) Pelatori a mano dopo il trattamento a sola calce.
26) Depilatori a mano o cavallettari (lavorazione pelli da guanto).
ecc... ecc...

Per il settore Pellicceria

1) Conduttori di macchine a scarnare per pelli di agnello o montone, senza messa a punto delle coltelle.
2) Stiratori a macchina di pelli di agnello a lungo pelo o simili.
3) Smerigliatori o palissonatori.
4) Aiutanti rasatori.
ecc... ecc...

Addetti ai lavori di manutenzione

Elettricisti, aggiustatori, tornitori, fresatori, pialiatori, piombisti e tubisti, verniciatori, fabbri, falegnami, muratori, lattonieri, stagnini, saldatori, sellai cinghisti, fuochisti in genere, carpentieri, ecc.

OPERAI COMUNI:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di categorie superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) Addetti alle botti di rinverdissaggio, calce, concia, tintura, lavaggio, ingrasso.
2) Distributori di colori e materiali nelle botti.
3) Smerigliatori di pelli non per scamosciate.
4) Suddivisori di pelli grezze in scacchi di peso.
5) Addetti alla bagnatura e preparazione di calce e solfuro, pasta di depilazione.
6) Addetti alla preparazione estratti e miscele concianti.
7) Addetti alla macchina per spazzolare.
8) Gropponatori per croste.
9) Granitori a macchina.
10) Slappolatori.
11) Refilatori delle pelli grezze e in trippa.
12) Tacchettisti.
13) Aiutanti alla macchina a scarnare in quanto non siano semplici sorreggitori di pelli.
14) Aiutanti alla macchina a graminare in quanto non siano semplici sorreggitori di pelli.

15) Aiutanti alla macchina a purgare o pelare in quanto non siano semplici sorreggitori di pelli.
ecc... ecc...

Per il settore Pellicceria

1) Addetti alle vasche di rinverdissaggio.
2) Immergitori.
3) Strigliatori e garzatori.
4) Bottalisti.
5) Tagliatori di teste, code e zampe pelli grezze.
6) Addetti al magazzino pelli grezze.
7) Addetti agli essiccatoi.
ecc... ecc...

MANOVALI:

Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia o analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Nota. — Per l'assegnazione alle categorie superiori e per la durata del tirocinio si terrà debito conto della eventuale appropriata preparazione conseguita in scuole professionali.

DONNE DI 1ª CATEGORIA:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.
A titolo di esempio appartengono a questa categoria:
1) Conduttrici di macchine ad apprettare.
2) Spruzzatrici.
3) Lucidatrici.
4) Granitrici a mano.
5) Smerigliatrici addette alle ultime smerigliature nelle fasi di rifinizione del nabuk e scamosciato.
6) Confezionatrici con mansioni di verifica e controllo di numero, pesi e misure.
7) Anticatrici.
8) Misuratrici in quanto totalizzino a macchina anche il piedaggio.
9) Sceglitrici striscie per guardolo.
10) Cucitrici e rappezzatrici.
11) Conduttrici di presse e macchine asciugatrici (rotative, verticali o idrauliche).
12) Inchiodatrici.
13) Conduttrici delle macchine per depilare o depilatrici a mano di pelli leggere e comunque di peso inferiore ai kg. 4 (peso trippa).
14) Conduttrici di macchine a stampare.
15) Conduttrici « Altera ».
16) Palissonatrici alle macchine fornite di fermapelli (pelli bovine, ovine e caprine).
ecc... ecc...

Per il settore Pellicceria

1) Classificatrici pelli conciate o finite per qualità di pelo, taratura e difetti.
2) Riparatrici pelli conciate e finite, cucitrici.
3) Sfumatrici a mano o a spruzzo.
4) Rasatrici e spuntatrici con mansioni di messa a punto altezza di pelo.
5) Stiratrici di pelli di montone rasate.
6) Spazzolatrici del pelo per pelli destinate a tintura in nero.
ecc... ecc...

DONNE DI 2ª CATEGORIA:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenza conseguite con breve tirocinio.
A titolo di esempio appartengono a questa categoria:
1) Granitrici a macchina per pelli sottili con esclusione della palmella pesante a braccio.
2) Smerigliatrici per pelli non scamosciate.
3) Misuratrici con registrazione del piedaggio.
4) Addette a trancie e bilancieri.
5) Aiutanti alle presse e macchine asciugatrici (rotative, verticali o idrauliche) ed agli essiccatoi.
6) Refilatrici o sbordatrici.
7) Smerigliatrici (o dollatrici).
8) Spalmatrici segatura o talco.
9) Sgrassatrici.
10) Pulitrici o apprettatrici a tavolo.
11) Incollatrici.
12) Spazzolatrici.
13) Oliatrici.
14) Stiratrici a mano.
15) Avvolgitrici.
16) Trafilatrici.
17) Rigatrici.
18) Bucatrici.
19) Scantonatrici.
20) Fustellatrici e preparatrici a pedali o a mano (mazzoletto).
21) Impacchettatrici o marcatrici.
ecc... ecc...

Per il settore Pellicceria

1) Squadratrici di pelli conciate o rifilatrici di pelli finite.
2) Stiratrici a macchina pelli agnello a pelo lungo e simili.
3) Aiutanti rasatrici.
4) Rasatrici a mano pelli pregiate.
5) Ingrassatrici, immergitrici, spazzolatrici, garzatrici, addette agli essiccatoi.

DONNE DI 3ª CATEGORIA:

Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri o analoghi lavori anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Gli elenchi sopra riportati sono fatti a puro titolo di esempio e come tali non risultano completi; pertanto verranno assegnati alle singole categorie coloro che svolgono mansioni rientranti nelle relative declaratorie e che siano equivalenti agli esempi sopra riportati.
Il passaggio dell'operaio alla categoria superiore non consente la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'operaio al quale vengano affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita all'operaio, non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; la relativa disposizione deve tener conto, possibilmente. della di lui categoria, capacità ed attitudine.

In detta ipotesi, sarà corrisposta all'operaio la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre egli continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a due giorni.

L'operaio che per almeno sessanta giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente alla categoria superiore.

Art. 7.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le organizzazioni stipulanti si riservano di provvedere alla disciplina dell'apprendistato con successivo accordo.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale quale mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze, onde migliorare ed aumentare il loro rendimento.

La regolamentazione e le facilitazioni per gli operai che frequentano i corsi professionali saranno determinate da apposito accordo integrativo, tenendo conto della organizzazione dei corsi professionali nelle aziende e dell'esistenza di scuole professionali locali.

Art. 9.

ABITI DA LAVORO

a) In relazione alle particolari caratteristiche dell'industria cui si riferisce il presente contratto, le aziende, all'atto della conferma in servizio dell'operaio, gli forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro.

A tale fornitura non avranno diritto gli operai che si trovino nelle condizioni di cui al punto *b*) e quelli assunti a tempo determinato o per un periodo inferiore ai sei mesi.

L'azienda rinnoverà di anno in anno agli operai di cui sopra gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa nella misura del 90 %, a meno che l'operaio non vi rinunci.

b) Agli operai addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario, le aziende forniranno gratuitamente in uso l'abito da lavoro con rinnovo gratuito ed adeguato al grado di usura che le lavorazioni stesse, per loro natura, producono, tenendo presente la necessità di assicurare la efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro

A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui al comma precedente i seguenti operai:

addetti ai bottali di concia al cromo ed al vegetale;

addetti ai bottali di tintura al cromo;

addetti all'estrazione delle pelli dai calcinai;

addetti all'allattamento a mano delle pelli al solfuro;

addetti alla salatura delle pelli grezze;

addetti alla tintura a spazzola delle pelli da pellicceria con cloridrato di anilina;

nonchè gli operai addetti alle lavorazioni che comportino un equivalente deterioramento del vestiario.

Agli operai addetti ai servizi ausiliari, che per le mansioni loro attribuite si trovino nelle condizioni di cui ai comma *a*) e *b*), dovrà essere fornito gratuitamente in uso l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del ricambio, degli stessi citati criteri.

c) Agli operai di cui ai punti *a*) e *b*) che per le mansioni che svolgono si trovino in condizioni particolari, saranno assegnati i seguenti indumenti speciali secondo le esigenze di lavorazione: cappa di tela o grembiule, zoccoli o stivali di gomma, guanti di gomma, occhiali, maschere, ecc.

d) L'abito da lavoro di cui sopra consiste: per gli uomini, di pantaloni e giacca oppure di tuta, a seconda delle caratteristiche della lavorazione; per le donne, di un taglio di stoffa per grembiule; per coloro che sono addetti ai laboratori chimici, di un camice.

Le tute, i camici e i tagli per i grembiuli saranno normalmente di cotone, di canapa o misti.

e) Gli operai sono tenuti ad indossare l'abito da lavoro nell'interno dello stabilimento, in normali condizioni di pulizia e decoro ed a curarne la riparazione e la pulizia.

Art. 10.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Nell'eventualità che l'orario di lavoro dovesse essere portato, per disposizione normativa o contrattuale, a

40 ore settimanali (a 42 per gli operai addetti a turni regolari periodici), le parti, in mancanza di una opportuna disposizione generale, s'incontreranno per determinare le eventuali maggiorazioni da stabilire per le ore intercorrenti fino alle 48 settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro è fissato dall'azienda e disposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistano orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

Gli operai non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici l'operaio del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima avere avuto la sostituzione dall'operaio del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 18 per il lavoro straordinario.

Art. 11.

DISPOSIZIONI PER GLI OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per gli addetti ai lavori discontinui o alle mansioni di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

Gli operai anzidetti sono classificati nei seguenti 4 gruppi:

Gruppo A - Vi appartengono: autisti meccanici con patente di 3° grado e con mansioni relative, infermieri patentati, motoscafisti, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di specializzazione.

Gruppo B - Vi appartengono: infermieri, autisti non meccanici per servizio fuori stabilimento, guardie notturne e diurne, addetti permanentemente ai servizi antincendi, portieri principali ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che richiedano analogo grado di qualificazione.

Gruppo C - Vi appartengono: portieri in genere, addetti alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche, uscieri ed esercenti altre mansioni — sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia — che non richiedano specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con breve tirocinio.

Gruppo D - Vi appartengono: cavallanti, carrettieri, stallieri, inservienti, custodi e addetti a servizi igienici, a spogliatoi, a refettori, a deposito biciclette, ecc.

La paga base minima giornaliera viene determinata come segue:

per le prime 8 ore con la paga corrispondente a quella rispettivamente prevista nelle tabelle salariali per gli operai di produzione specializzati, qualificati, comuni e manovali;

per la 9ª e 10ª ora con l'anzidetta paga ridotta al 25 %;

per le ore straordinarie con le maggiorazioni previste dall'art. 18.

Ai guardiani di cui al gruppo B, in quanto prestino servizio esclusivamente notturno, fermo restando quanto sopra previsto, viene riconosciuta una maggiore paga di L. 100 giornaliere per i vari orari (8, 9, 10 ore).

L'indennità di contingenza per gli operai di cui al presente articolo è ragguagliata ad un orario di 10 ore od a quello maggiore richiamato dal 1° comma.

Tuttavia allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad 8 ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nell'intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato dagli operai in questione deve essere adottata, come quota oraria dell'indennità di contingenza, 1/8 della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 12.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene l'operaio nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato all'operaio cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità, compreso il preavviso.

Art. 13.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 14.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le esclusioni sottoindicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore, per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro, siano recuperate nei precedenti giorni della settimana in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcuna maggiorazione di salario.

Per gli operai che rientrano nelle esclusioni sottoindicate l'azienda stabilirà dei turni che consentano loro la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato per 24 volte in ogni anno solare opportunamente ripartite nelle diverse stagioni.

A) *Esclusioni dipendenti dalla natura dell'industria.*

1) Operai addetti ad attività a fuoco continuo o a processi tecnici continui o stagionali o ad attività e mansioni rispondenti ai bisogni collettivi che si manifestano continuamente per tutti i giorni della settimana per cui ricorra il riposo settimanale a turno cioè:

a) attività di cui all'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 e tabelle integrative I, II e III approvate con decreto ministeriale 22 giugno 1935;

b) attività relative ad opifici la cui prevalente forza motrice è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, ovvero è costituita da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio ad esclusivo uso di questo;

c) mansioni che, pur non rientrando nelle attività sopraindicate, vi sono connesse in modo tale che la sospensione del pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro e cioè:

mansioni inerenti alle operazioni di scarico, di carico e di spedizione, qualora la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

mansioni svolte dal personale addetto a sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali, limitatamente a quelle inerenti alle operazioni di vendita al banco dei prodotti di fabbricazione delle aziende stesse;

mansioni svolte da personale addetto a prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso;

2) Operai addetti ad attività diverse:

a) attività soddisfacenti bisogni che ricorrano anche ed in modo particolare il sabato e la domenica mattina, come: manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti in quanto dette operazioni non possono compiersi in altri giorni senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza delle aziende e degli impianti;

c) attività rivolte alla raccolta o alla lavorazione di materie prime o di prodotti soggetti a facile deterioramento;

d) attività che non possono essere sospese, per ragioni tecniche, per più di un giorno alla settimana;

e) scarico, carico, trasporto e spedizione di merci nel pomeriggio del sabato, qualora la sospensione intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

f) operazioni di vendita al banco presso le sedi, le filiali e le agenzie delle aziende industriali dei prodotti fabbricati dalle aziende stesse;

g) prove di laboratorio, tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

B) *Esclusioni dipendenti dal sistema delle lavorazioni.*

Industrie in cui si effettuano lavorazioni non continuative a più squadre; personale addetto a stabilimenti che, per insufficienza di impianti o per mancanza di personale, lavorano a tre o a due squadre per tutti i sei giorni della settimana.

C) *Esclusioni dipendenti da circostanze eccezionali.*

In particolare le limitazioni stagionali di energia elettrica.

E' infine ammesso il proseguimento del lavoro nel pomeriggio del sabato anche nei casi non rientranti nelle suddette esclusioni, semprechè si addivenga ad accordo tra le parti tramite le organizzazioni sindacali periferiche di categoria.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizione di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Il riposo compensativo sarà normalmente effettuato la settimana seguente al giorno prestabilito.

Art. 16.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rimando alle disposizioni della relativa legge.

In particolare si richiamano i seguenti divieti, per i quali la legge disciplina anche specificatamente le deroghe ed eccezioni:

1) è vietato adibire al lavoro i minori degli anni 14;

2) è vietato adibire i minori di 16 anni al sollevamento dei pesi su cariole o su carretti a braccia a due ruote, quando questi lavori si svolgono in condizioni di particolare disagio e pericolo;

3) è vietato adibire i minori degli anni 18 alla manovra e al traino di vagonetti;

4) è vietato adibire gli uomini minori di 18 anni e le donne di qualsiasi età a lavoro notturno, considerato, ai fini della disposizione in esame, quello relativo ad un periodo di almeno 11 ore comprendente l'intervallo dalle ore 22 alle ore 6;

5) è vietato adibire gli uomini minori di anni 15 e le donne minori di anni 21 a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (che sono determinati da apposita tabella allegata alla sopracitata legge);

6) è vietato adibire le donne minorenni a lavori di pulizia, di manutenzione, di lubrificazione di motori e degli organi di trasmissione delle macchine in moto.

Sempre in particolare si richiamano le disposizioni per cui l'azienda è tenuta ad esporre, nello stabilimento, una tabella indicante i limiti di trasporto e di sollevamento pesi a cui possono essere sottoposti i minori, nonchè a concedere ai minori ed alle donne di qualsiasi età che devono osservare un orario di lavoro superiore a 6 ma non superiore alle 8 ore, un riposo intermedio di almeno mezz'ora e di un'ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 15 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno
2) 6 gennaio: Epifania
3) 19 marzo: S. Giuseppe
4) Lunedì di Pasqua, giorno dell'Angelo
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) 29 giugno: SS. Pietro e Paolo
8) 15 agosto: Assunzione
9) 1° novembre: Ognissanti
10) 8 dicembre: Immacolata Concezione
11) 25 dicembre: S. Natale
12) 26 dicembre: S. Stefano

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

Il trattamento economico spettante agli operai in occasione delle festività di cui sopra è regolato come segue:

1) per i giorni di cui al punto *b)*:

— qualora non vi sia prestazione d'opera verranno corrisposte 8 ore di normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

— qualora vi sia prestazione d'opera, all'operaio deve essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di cui sopra, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione della percentuale per lavoro festivo o per lavoro straordinario festivo.

2) Per i giorni di cui al punto *c)*:

— qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

— in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui sopra, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione della percentuale per il lavoro festivo o per il lavoro straordinario festivo.

3) Per la festività del S. Patrono:

— qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato prestato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività;

— in caso di prestazione di lavoro in tale giornata, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui sopra, la intera retribuzione per le ore lavorate come in giorno feriale.

4) Per il giorno di Pasqua:

In via eccezionale ed in relazione alla particolare caratteristica di tale festività si conviene di corrispondere in coincidenza con essa, l'importo di una giornata di intera retribuzione ragguagliata ad 8 ore.

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b)*, *c)* e *d)* del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, sarà corrisposto all'operaio il trattamento economico previsto per ciascuna delle predette festività di cui ai punti *b)*, *c)* e *d)*. In caso di coincidenza della festività del S. Patrono con la domenica, tale trattamento verrà ragguagliato ad un sesto dell'orario settimanale di stabilimento.

Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda gli operai retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolate sulla media oraria delle ultime quattro settimane. Per quelli normalmente addetti a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base media risultante nel ciclo completo di turni effettuati.

Per i casi di assenza dal lavoro, valgono le vigenti disposizioni legislative.

Art. 18.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10 ossia oltre le 8 ore gionaliere o le 48 settimanali per gli operai a regime normale di orario, e oltre le ore 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per gli operai compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 13 sul recupero delle ore perdute e dall'art. 14 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nelle ricorrenze di cui alle lettere *b)* e *c)* dell'art. 17.

Per gli operai soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo, o straordinario festivo.

Nessun operaio può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto ed autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) Lavoro straordinario diurno (feriale):
   per la prima ora . . . . 25 %
   ore successive . . . . 35 %
2) Lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi . . . . . . 50 %
3) Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 30 %
4) Lavoro effettuato in turni avvicendati:
   turni diurni . . . . 4 %
   turni notturni . . . . 25 %
5) Lavoro straordinario festivo . . . . . 70 %
6) Lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):
   prima ora . . . . 60 %
   ore successive . . . . 75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 10 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita, ma in tale caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 4° del presente articolo.

Art. 19

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga oraria minima per ciascuna categoria di operai e per le varie zone è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

Art. 20.

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 21.

LAVORO A COTTIMO - PREMI DI PRODUZIONE

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire fra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia almeno del 9 % superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

Quando gli operai siano vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed all'operaio devono essere concessi acconti di circa il 90 % sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Sempre allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire fra le parti direttamente interessate.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime quattro settimane.

Per gli operai che all'atto della corresponsione della gratifica natalizia risultino addetti continuativamente a turni avvicendati da almeno due quindicine o quattro settimane, la relativa maggiorazione deve essere conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Agli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, con orario superiore alle 8 ore giornaliere, la gratifica natalizia viene corrisposta in ragione di 25 giornate di retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Art. 23.

PREMI DI ANZIANITÀ

All'operaio, sia uomo che donna, che ultimerà presso la stessa azienda il decimo o il quindicesimo o il ventesimo anno di anzianità continuativa, sarà corrisposto « una tantum » un premio ragguagliato nel primo caso a 125 ore, nel secondo a 125 e nel terzo caso a 150 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente o alla seguente norma transitoria assorbono, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Nel caso in cui l'operaio venga licenziato non per motivi disciplinari, successivamente al compimento del nono o del quattordicesimo o del diciannovesimo anno di anzianità, l'importo del premio di anzianità che gli sarebbe spettato al compimento del decimo, o del quindicesimo o del ventesimo anno sarà versato dall'azienda alle istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua di Malattia. Tuttavia, se la cessazione del servizio è causata dal decesso dell'operaio, oppure ha luogo quando questi ha già acquisito il diritto alla pensione legale di vecchiaia, il premio di cui al precedente comma sarà versato all'operaio stesso o ai suoi aventi diritto, anzichè alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o alla Cassa Mutua Malattia.

Norma transitoria all'art. 23.

Agli operai che alla data del 1° marzo 1959 hanno già compiuto il quindicesimo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, ma non ancora il ventesimo, deve essere corrisposto, con l'entrata in vigore del contratto, il secondo premio pari a 125 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore alla data di applicazione del contratto stesso; all'atto del compimento del ventesimo anno di anzianità agli operai suddetti verrà corrisposto il terzo premio, nella misura di 150 ore di retribuzione di fatto, compresa l'indennità di contingenza in vigore all'atto della maturazione del diritto.

Art. 24.

INDENNITÀ PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, è stabilito da apposito accordo aggiuntivo, allegato al presente contratto.

Art. 25.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte dell'operaio stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 26.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 27.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sottoindicati:

giorni 12 (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti;

giorni 14 (pari a 112 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 7 anni e fino ai 15 anni compiuti;

giorni 16 (pari a 128 ore) per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni compiuti.

Per coloro che lavorano normalmente a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nelle ultime due quindicine o nelle ultime quattro settimane.

Per gli operai normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Agli operai addetti ai lavori discontinui cd a mansioni di semplice attesa o custodia con orari superiori a 8 ore giornaliere, i giorni di ferie spettanti a norma del 1° comma del presente articolo verranno retribuiti con la retribuzione giornaliera di fatto.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 17 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo ottavo comma. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze del servizio.

L'operaio può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione (indennità di contingenza compresa).

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'operaio ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 30.

A norma del 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27-10-1946, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di sei giorni.

Art. 28.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941, sulla disciplina della materia.

In tal modo l'operaio usufruirà di un congedo di giorni 8 peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 12.

Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di dodici giorni di intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso in cui l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in raporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo s'intenderà sostituito, fino a concorrenza, dal nuovo trattamento interconfederale.

Per i giorni festivi di cui alla lettera *b*) dell'art. 17 e le festività infrasettimanali cadenti nei dodici giorni del periodo stabilito come congedo matrimoniale sarà corrisposto, in aggiunta al trattamento economico previsto per il congedo predetto, quello per le festività.

Per gli operai che, avvalendosi della norma prevista dal contratto, abbiano rinunciato al godimento di tutto o parte del periodo previsto come congedo matrimoniale percependo il relativo trattamento economico, la ricorrenza di una o più festività nel periodo relativo alla durata del congedo stesso non può implicare, nel caso in cui l'operaio presti la sua opera nel giorno della festività, la corresponsione di un trattamento economico complessivo per i vari titoli (congedo, festività, lavoro prestato) superiore alle due giornate di retribuzione.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del C. P. S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso la azienda ai soli effetti dell'art. 46 sulla indennità di licenziamento e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere considerato dimissionario.

Art. 30.

TRASFERTA

All'operaio in missione per esigenze di servizio la azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese.

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione giornaliera (comprensiva della indennità di contingenza) se la missione dura oltre le ore 12 e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50 % della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*), assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni o impreviste protrazioni di

orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35 % e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 %.

La indennità di cui alla lettera *d*) sarà corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTO

All'operaio trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, l'indennità di trasferta di cui all'art. 30 punto *d*). In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento, commisurata a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una indennità commisurata a 30 giorni di retribuzione (indennità di contingenza compresa).

L'operaio ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

L'operaio che non accetta il trasferimento, ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dall'art. 46 della presente regolamentazione.

Chiarimenti a verbale

1) Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento dell'operaio, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

2) L'espressione « normale indennità di liquidazione » significa che nel caso si applicano le norme tutte del preavviso e della indennità di licenziamento.

Art. 32.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Prevenzione degli infortuni
e delle malattie professionali

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e degli operai.

In particolare l'azienda:

1) sottopone l'operaio a visita medica al momento della assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata o successivamente quando lo ritenga opportuno;

2) sottopone — ove lo ritenga opportuno o quando i singoli interessati lo richiedano — gli operai addetti alle lavorazioni considerate nocive (anche se non comprese tra quelle considerate strettamente tali dalla legge) a periodiche visite mediche;

3) è tenuta a dotare gli operai di mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute dell'operaio nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi di uso personale, come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc., sono forniti a cura e carico dell'azienda, sono assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;

4) deve disporre che gli operai addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto.

Da parte sua l'operaio è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti degli operai siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfestazione.

Ove motivi d'igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde gli operai possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 33.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

L'operaio deve essere retribuito per tutta la giornata in cui l'infortunio si verifica indipendentemente dall'ora in cui l'infortunio stesso è avvenuto.

Qualora durante il lavoro l'operaio avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà im-

mediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia o di infortunio professionali, l'operaio dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 34 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, mentre a lui compete il trattamento previsto dall'articolo stesso.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, la garanzia della conservazione del posto di cui all'art. 34 è elevata come minimo a mesi 10.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione l'operaio deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

Gli operai, trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri operai devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art 34

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio, possibilmente, deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre l'operaio deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Nell'occasione e nel prosieguo dell'assenza, l'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia ed infortunio, semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.) l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino a 15 anni;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per gli operai assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc valgono le norme legislative in vigore.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere all'operaio le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio nonchè i doveri dell'operaio durante l'interruzione del servizio si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Art. 35.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento per gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge 26 agosto 1950, n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dalle successive disposizioni.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare le operaie alle quali siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per lavorazioni nocive o svolgentisi in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla operaia, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, l'indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Art. 36.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio i superiori improntaranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 37.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;

il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale è dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro ed in tal momento l'operaio deve trovarsi al suo posto di lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento, semprechè il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale: nessun operaio potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

Art. 38.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un operaio entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

L'operaio licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun operaio può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permesso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro: in tal caso all'operaio compete la retribuzione della durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 39.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata, o ripetendosi, l'operaio può essere punito a termine degli articoli 42, 43 e 44.

L'assenza, ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

L'operaio che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia), è considerato assente a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento: in tale caso però, sarà considerato ritardatario.

Art. 40.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, l'operaio deve fare richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento e di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'articolo 2 della parte comune.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

L'operaio deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 41.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutare la visita d'inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidatigli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato e con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione o alle altre norme speciali indicate nell'art. 6 della parte comune, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della eventuale contingenza;
3) ammonizione scritta;
4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto al punto 4).

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 43.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che non si presenti al lavoro come previsto allo art. 39 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto;

e) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;

f) che per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale all'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o alla igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d)* dell'art. 43, sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti:

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *f)* dell'art. 43, sempreché non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda stessa;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 43.

2) *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) recidiva nella colpa di cui al punto *f)* dell'art. 43 qualora vi sia dolo.

Art. 45.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 44, e le dimissioni dell'operaio possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di 6 giorni (48 ore) per anzianità ininterrotta fino ad un anno e di 15 giorni (120 ore) per anzianità superiori.

L'azienda può esonerare l'operaio dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però la intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 46.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'atto del licenziamento, attuato non ai sensi dell'art. 45, l'azienda deve corrispondere all'operaio una indennità da computarsi in base alle seguenti norme:

1) per l'anzianità di servizio maturata dall'operaio antecedentemente al 1° gennaio 1947, al numero dei giorni di indennità di licenziamento spettantigli in applicazione del precedente contratto nazionale 23 febbraio 1941 si aggiunge un giorno per ogni anno intero di anzianità ininterrotta;

2) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1947:

a) giorni 6 (48 ore) per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta;

b) giorni 10 (80 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 5 anni e fino ai 10 anni;

c) giorni 12 (96 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 anni e fino ai 18 anni;

d) giorni 15 (120 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 18 anni.

Per il riconoscimento di tali misure si tiene conto anche della anzianità ininterrotta di servizio maturata antecedentemente al 1° gennaio 1947.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata in base alla intera retribuzione (paga più indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento non conglobati). Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la media del guadagno realizzata negli ultimi tre mesi.

Art. 47.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50% per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma:

2) il 75% per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) il 100% per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Per poter aver diritto alla competenza di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio: se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 48.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento, o da cessazione dell'azienda l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonchè il diritto ad eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 49.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo operaio, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento danni;
liquidazione della indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
restituzione dei documenti di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
Commissioni Interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

Tabella A. — CATEGORIE OPERAIE

UOMINI — *Salari minimi orari in vigore dal 1° marzo 1959*

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				OPERAIO COMUNE				MANOVALE COMUNE			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0															
Milano	187,80	182,50	161,60	168,60	163,60	143,70	118,90	159,60	149 —	117,60	92,60	149,70	139,80	110,50	76,90
Torino	183,70	178,50	158 —	164,90	160 —	140,60	116,30	156,10	145,80	115,10	90,50	146,50	136,80	108,20	75,10
Genova	182 —	176,90	156,60	163,40	158,60	139,30	115,30	154,70	144,40	113,90	89,80	145,20	135,60	107,20	74,50
ZONA I Como, Firenze, Roma	181,20	176,20	155,90	162,70	157,90	138,70	114,80	154 —	143,80	113,40	89,40	144,40	135 —	106,60	74,20
Situazione extra: Varese	183,20	178,10	157,60	164,50	159,60	140,20	116 —	155,70	145,40	114,70	90,30	146,10	136,40	107,80	75 —
ZONA II Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	174,50	169,70	150,30	156,80	152,10	133,70	110,50	148,40	138,60	109,30	86,10	139,20	130,10	102,70	71,50
Situazioni extra															
Crema	185,90	180,70	159,90	166,90	162,10	142,40	117,70	158,10	147,50	116,40	91,60	148,20	138,50	109,40	76,10
Sondrio	180,10	175 —	154,90	161,70	157 —	137,90	114 —	153,10	142,90	112,80	88,80	143,60	134,20	106 —	73,70
Trieste	176 —	171 —	151,30	158 —	153,40	134,70	111,40	149,60	139,60	110,10	86,70	140,20	131 —	103,60	72 —
Verbania	177,60	172,70	152,90	159,50	154,80	136 —	112,50	151 —	140,90	111,30	87,50	141,70	132,30	104,60	72,60
ZONA III Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone Savona, Trento, Venezia, Vercelli	171,30	166,50	147,40	153,80	149,30	131,10	108,50	145,70	135,90	107,30	84,50	136,60	127,60	100,80	70,10
Situazione extra: Biella	183,30	178,10	157,70	164,60	159,70	140,20	116,10	155,70	145,50	114,80	90,30	146,20	136,50	107,90	75 —
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	168,80	164,20	145,30	151,20	146,80	129 —	106,70	143,10	133,60	105,40	83 —	134 —	125,10	98,90	68,80
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	165,20	160,60	142,10	147,40	143,20	125,70	104 —	139,20	129,90	102,50	80,80	130,10	121,40	96 —	66,80
ZONA VI Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	163,40	158,90	140,70	146 —	141,70	124,50	102,90	137,80	128,50	101,50	79,90	128,70	120,30	95 —	66,10
ZONA VII Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo Siena, Treviso	159,70	155,30	137,50	142,60	138,50	121,50	100,60	134,50	125,50	99 —	78 —	125,30	117 —	92,60	64,30
ZONA VIII Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto Terni	156,50	152 —	134,60	139,60	135,50	119,10	98,40	131,70	122,90	97 —	76,30	122,70	114,60	90,60	63 —
Situazione extra: Valdarno	161,90	157,40	139,30	144,40	140,20	123,20	101,90	136,30	127,30	100,40	79 —	127 —	118,60	93,70	65,20
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	150,80	146,60	129,80	133,20	129,30	113,60	94 —	125,50	117,20	92,50	72,90	116,90	109,20	86,30	60 —
Situazione extra: Ascoli Piceno	151,90	147,70	130,60	134,30	130,40	114,40	94,70	126,50	118,10	93,20	73,40	117,80	110 —	87 —	60,50
ZONA X Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	145,90	141,80	125,40	129 —	125,20	110 —	91 —	121,10	113,10	89,30	70,30	112,20	104,80	82,80	57,70
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	140,70	136,80	121,10	124,50	120,80	106,10	87,80	116,90	109,10	86,10	67,80	108,30	101,10	79,90	55,60
ZONA XII Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	133,10	129,50	114,70	117,80	114,30	100,50	83,10	110,60	103,10	81,50	64,20	102,40	95,80	75,60	52,60

N. B. — Per le provincie della Sicilia vedere a pag. 107.

Tabella B. — CATEGORIE OPERAIE

DONNE — *Salari minimi orari in vigore dal 1° marzo 1959*

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	141,70	118,70	111,70	98,80	134,10	112,30	99,70	86,60	125,70	105,90	94,50	75,70
Torino	138,60	116 —	109,30	93,70	131,10	109,80	97,40	84,80	123,10	103,60	92,50	74 —
Genova	137,30	115 —	108,30	95,90	130 —	108,90	96,60	83,90	121,90	102,60	91,60	73,40
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	136,70	114,40	107,80	95,80	129,30	108,40	96,10	83,50	121,30	102,20	91,20	73,10
Situazione extra: Varese	138,20	115,70	109 —	93,50	130,30	109,60	97,20	84,50	122,80	103,40	92,30	73,90
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	131,70	110,30	103,90	92 —	124,60	104,50	92,70	80,60	116,90	98,40	88 —	70,40
Situazioni extra:												
Crema	140,20	117,40	110,60	97,90	132,70	111,30	98,60	85,80	124,60	104,90	93,60	74,90
Sondrio	135,80	113,70	107,20	94,90	128,50	107,70	95,60	83 —	120,60	101,60	90,60	72,50
Trieste	132,70	111,20	104,70	92,70	125,50	105,20	93,30	81,20	117,80	99,20	88,60	70,90
Verbania	134,10	112,20	105,70	93,50	126,30	106,20	94,20	81,90	119,—	100,20	89,40	71,60
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	129,20	108,30	101,80	90,20	122,30	102,40	90,80	79 —	114,80	96,70	86,20	69,10
Situazione extra: Biella	138,20	115,80	109 —	96,60	130,80	109,60	97,20	84,50	122,80	103,40	92,30	73,90
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127,10	106,40	100,30	88,70	120,20	100,70	89,60	77,70	112,50	94,70	84,60	67,70
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	123,90	103,80	97,70	83,20	116,30	97,90	86,80	75,50	109,20	92 —	82,10	65,70
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	122,70	102,70	96,80	85,60	115,70	97 —	86 —	74,70	108,20	91 —	81,30	65 —
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	119,90	100,30	94,50	83,60	112,90	94,60	83,90	73 —	105,30	88,70	79,10	63,80
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	117,30	98,20	92,60	81,90	110,50	92,70	82,10	71,40	103 —	86,70	77,50	62,10
Situazione extra: Valdarno	121,30	101,60	95,80	84,60	114,40	96 —	85,10	74 —	106,60	89,80	80,10	64,10
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti Viterbo	112 —	93,70	88,40	78,20	105,40	88,40	78,40	68,10	98,20	82,70	73,80	59,10
Situazione extra: Ascoli Piceno	112,90	94,50	89 —	78,70	106,20	89,10	79 —	68,60	99 —	83,30	74,40	59,60
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	108,40	90,70	85,50	75,10	101,70	85,30	75,60	65,80	94,30	79,30	70,90	56,70
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	104,60	87,60	82,50	73,10	98,10	82,30	73 —	63,40	90,90	76,60	68,30	54,80
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99 —	82,90	78,10	63,50	93 —	77,90	69,10	60 —	86,10	72,40	64,70	51,80

N. B. — Per le provincie della Sicilia vedere a pag. 107.

Tabella C. — ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

UOMINI — *Salari minimi giornalieri in vigore dal 1° marzo 1959*

ZONE	GRUPPO A			GRUPPO B			GUARDIANI NOTTURNI			GRUPPO C			GRUPPO D		
	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore
ZONA 0															
Milano	1.502,40	1.549,40	1.596,30	1.348,80	1.391 —	1.433,10	1.448,80	1.491 —	1.533,10	1.276,80	1.316,70	1.356,60	1.197,60	1.235,10	1.272,50
Torino	1.469,60	1.515,60	1.561,50	1.319,20	1.360,50	1.401,70	1.419,20	1.460,50	1.501,70	1.248,80	1.287,90	1.326,90	1.172 —	1.208,70	1.245,30
Genova	1.456 —	1.501,50	1.547 —	1.307,20	1.348,10	1.388,90	1.407,20	1.448,10	1.488,90	1.237,60	1.276,30	1.315 —	1.161,60	1.197,90	1.234,20
ZONA I: Como, Firenze, Roma	1.449,60	1.494,90	1.540,20	1.301,60	1.342,30	1.383 —	1.401,60	1.442,30	1.483 —	1.232 —	1.270,50	1.309 —	1.155,20	1.191,30	1.227,40
Situazione extra: Varese	1.465,60	1.511,40	1.557,20	1.316 —	1.357,20	1.398,30	1.416 —	1.457,20	1.498,30	1.245,60	1.284,60	1.323,50	1.168,80	1.205,40	1.241,90
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1.396 —	1.439,70	1.483,30	1.254,40	1.293,60	1.332,80	1.354,40	1.393,60	1.432,80	1.187,20	1.224,30	1.261,40	1.113,60	1.148,40	1.183,20
Situazioni extra															
Crema	1.487,20	1.533,70	1.580,20	1.335,20	1.377 —	1.418,70	1.435,20	1.477 —	1.518,70	1.264,80	1.304,40	1.343,90	1.185,60	1.222,70	1.259,70
Sondrio	1.440,80	1.485,90	1.530,90	1.293,60	1.334,10	1.374,50	1.393,60	1.434,10	1.474,50	1.224,80	1.263,10	1.301,40	1.148,80	1.184,70	1.220,60
Trieste	1.408 —	1.452 —	1.496 —	1.264 —	1.303,50	1.343 —	1.364 —	1.403,50	1.443 —	1.196,80	1.234,20	1.271,60	1.121,60	1.156,70	1.191,70
Verbania	1.420,80	1.465,20	1.509,60	1.276 —	1.315,90	1.355,80	1.376 —	1.415,90	1.455,80	1.208 —	1.245,80	1.283,50	1.133,60	1.169,10	1.204,50
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1.370,40	1.413,30	1.456,10	1.230,40	1.268,90	1.307,30	1.330,40	1.368,90	1.407,30	1.165,60	1.202,10	1.238,50	1.092,80	1.127 —	1.161,10
Situazione extra: Biella	1.466,40	1.512,30	1.558,10	1.316,80	1.358 —	1.399,10	1.416,80	1.458 —	1.499,10	1.245,60	1.284,60	1.323,50	1.169,60	1.206,20	1.242,70
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.350,40	1.392,60	1.434,80	1.209,60	1.247,40	1.285,20	1.309,60	1.347,40	1.385,20	1.144,80	1.180,60	1.216,40	1.072 —	1.105,50	1.139 —
ZONA V Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	1.321,60	1.362,90	1.404,20	1.179,20	1.216,10	1.252,90	1.279,20	1.316,10	1.352,90	1.113,60	1.148,40	1.183,20	1.040,80	1.073,40	1.105,90
ZONA VI Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	1.307,20	1.348,10	1.388,90	1.168 —	1.204,50	1.241 —	1.268 —	1.304,50	1.341 —	1.102,40	1.136,90	1.171,30	1.029,60	1.061,80	1.094 —
ZONA VII Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	1.277,60	1.317,60	1.357,50	1.140,80	1.176,50	1.212,10	1.240,80	1.276,50	1.312,10	1.076 —	1.109,70	1.143,30	1.002,40	1.033,80	1.065,10
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	1.252,—	1.291,20	1.330,30	1.116,80	1.151,70	1.186,60	1.216,80	1.251,70	1.286,60	1.058,60	1.086,60	1.119,50	981,60	1.012,30	1.043 —
Situazione extra: Valdarno	1.295,20	1.335,70	1.376,20	1.155,20	1.191,30	1.227,40	1.255,20	1.291,30	1.327,40	1.090,40	1.124,50	1.158,60	1.016 —	1.047,80	1.079,50
ZONA IX Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	1.206,40	1.244,10	1.281,80	1.065,60	1.098,90	1.132,20	1.165,60	1.198,90	1.232,20	1.004 —	1.035,40	1.066,80	935,20	964,50	993,70
Situazione extra: Ascoli Piceno	1.215,20	1.253,20	1.291,20	1.074,40	1.108 —	1.141,60	1.174,40	1.208 —	1.241,60	1.012 —	1.043,70	1.075,30	942,40	971,90	1.001,30
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	1.167,20	1.203,70	1.240,20	1.032 —	1.064,30	1.096,50	1.132 —	1.164,30	1.196,50	968,80	999,10	1.029,40	897,60	925,70	953,70
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	1.125,60	1.160,80	1.196 —	996,—	1.027,20	1.058,30	1.096 —	1.127,20	1.158,30	935,20	964,50	993,70	866,40	893,50	920,60
ZONA XII Caltanissetta Enna, Reggio Calabria	1.064,80	1.098,10	1.131,40	942,40	971,90	1.001,30	1.042,40	1.071,90	1.101,30	884,80	912,50	940,10	819,20	844,80	870,40

N B — Per le provincie della Sicilia vedere a pag. 107.

Tabella D — ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

DONNE — *Salari minimi giornalieri in vigore dal 1° marzo 1959*

ZONE	GRUPPO B			GRUPPO C			GRUPPO D		
	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore
ZONA 0									
Milano	1.133,60	1 169,10	[illegible]	[illegible]	1.106,40	1.139,90	1 005,60	1.037,10	1 068,50
Torino	1.108,80	1 143,50	1 178,10	[illegible]	1.081,60	1.114,40	984,80	1.015,60	1 046,40
Genova	1.098,40	1 132,80	1 167,10	1 040 —	1.072,50	1.105 —	975,20	1.005,70	1 036,20
ZONA I									
Como, Firenze, Roma	1.093,60	1 127,80	1 162 —	1 031,40	1.066,80	1.099,10	970,40	1.000,30	1 031,10
Situazione extra: Varese	1.105,60	1 110,20	1 174,70	1 043,40	1.079,10	1.111,80	982,40	1.018,10	1 013,80
ZONA II									
Aosta, Bolzano Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	1.053,60	1 086,60	1 119,50	[illegible]	1.028 —	1.059,10	935,20	964,50	993,70
Situazioni extra									
Crema	1.121,60	1 156,70	1 191,70	1 061,60	1.094,80	1.128 —	996,80	1.028 —	1 059,10
Sondrio	1.086,40	1 120,40	[illegible]	1 025 —	1.060,20	1.092,30	984,80	995,—	1 025,10
Trieste	1.061,60	1 094,80	1 123 —	[illegible]	1.035,40	1.066,80	942,40	971,90	1 001,30
Verbania	1.072,80	1 106,40	[illegible]	1 014,40	1.046,10	1.077,80	952 —	981,80	1 011,50
ZONA III:									
Bergamo, Brescia, Gorizia Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	1 033,60	1 065,90	1 098,20	978,40	1.009 —	1.039,60	918,40	947,10	975,80
Situazione extra: Biella	1.105,60	1 140,20	1 174,70	1 046,40	1.079,10	1.111,80	982,40	1.013,10	1 043,80
ZONA IV									
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	1.016,80	1 048,60	1 080,40	[illegible]	991,70	1.021,70	900 —	928,20	956,30
ZONA V:									
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	991,20	1 022,20	1 053,20	[illegible]	963,60	992,80	873,60	900,90	928,20
ZONA VI:									
Forlì, Grosseto, Lucca Pistoia, Udine	981,60	1 012,30	1 043 —	[illegible]	954,60	983,50	865,60	892,70	919,70
ZONA VII									
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	959,20	989,20	1 019,20	[illegible]	931,50	959,70	842,40	868,80	895,10
ZONA VIII:									
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	938,40	967,80	997,10	[illegible]	911,70	939,30	824 —	849,80	875,50
Situazione extra: Valdarno	970,40	1 000,80	[illegible]	[illegible]	943,50	972,40	852,80	879,50	906,10
ZONA IX:									
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	896 —	924 —	[illegible]	[illegible]	869,60	895,90	785,60	810,20	834,70
Situazione extra: Ascoli Piceno	903,20	931,50	[illegible]	[illegible]	876,20	902,70	792 —	816,30	841,50
ZONA X									
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	867,20	894,30	[illegible]	[illegible]	839,10	864,50	754,40	778 —	801,60
ZONA XI:									
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	836,80	863 —	[illegible]	[illegible]	809,40	833,90	727,20	750 —	772,70
ZONA XII									
Caltanissetta Enna, Reggio Calabria	792 —	816,80	841,50	744 —	767,30	799,50	688,30	710,40	731,90

N. B. — Per le Provincie della Sicilia vedere a pag. 107.

Nota. — Per le Provincie della Sicilia valgono i minimi salariali riportati nelle tabelle limitatamente agli uomini superiori a 20 anni.

Per i minori e le donne i minimi vanno calcolati con le percentuali stabilite con l'accordo interconfederale 23 novembre 1954 e che qui sotto vengono riportate:

UOMINI

Operai specializzati

18-20 anni	93,37 %
16-18 anni	68,18 %

Operai qualificati

18-20 anni	91,08 %
16-18 anni	71,74 %
inf. 16 anni	57,47 %

Operai comuni

18-20 anni	89,58 %
16-18 anni	82,76 %
inf. 16 anni	61,99 %

Manovali comuni

18-20 anni	92.46 %
16-18 anni	85,18 %
inf. 16 anni	70,26 %

DONNE

1ª *categoria*

sup. 20 anni	83,30 %
18-20 anni	85,91 %
16-18 anni	71,15 %

2ª *categoria*

sup. 20 anni	83,76 %
18-20 anni	85,51 %
16-18 anni	76,39 %
inf. 16 anni	60,52 %

3ª *categoria*

sup. 20 anni	83,83 %
18-20 anni	86,54 %
16-18 anni	79,73 %
inf. 16 anni	66,39 %

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento speciale previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente:

a) le mansioni di guida e controllo nel coordinamento ed indirizzo di un gruppo di operai, anche se esplicanti compiti di manovalanza, semprechè in questo caso dette mansioni rivestano carattere di particolare rilievo;

b) le mansioni che, non essendo di guida e controllo, rivestono un carattere di specifica e particolare importanza rispetto a quella insita nelle mansioni attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle relative classificazioni oppure le mansioni che comportano fiducia e responsabilità tali da farle ritenere, per analogia, equivalenti a quelle della prima parte del presente punto *b*);

restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, custodia e simili, regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE AI GRADI

I lavoratori di cui si tratta sono divisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni specificate nell'art. 1 comporti:

— per il punto *a*) una specifica competenza ai fini della condotta di operazioni o servizi o impianti cui sono preposti e che rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura o per la loro difficoltà o delicatezza.

Si verificano le condizioni predette quando un capo operaio è preposto al coordinamento dell'attività di lavoratori addetti ad una varietà di operazioni, guidate e controllate o meno da altri lavoratori classificati nel secondo grado e pertinenti a distinte fasi di lavorazione (es.: capo operaio tintoria, capo operaio concia, capo operaio rifinitura, capo operaio magazzinaggio, capo operaio manutenzione impianti e macchine, ecc. ...);

— per il punto *b*) un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza o responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

Si verificano le condizioni predette allorchè il lavoratore, anche se prestante in via accessoria opera manuale, è incaricato della guida e del controllo di operai

addetti a specifiche operazioni (es.: capo operaio sezione macchine faiteria, capo operaio essiccazione, capo operaio impianti spruzzature, capo operaio bottalatura, capo operaio macchine di tintoria e ingrasso, capo operaio di inchiodaggio a macchina o a mano, capo sorveglianza, ecc. ...).

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova senza preavviso nè indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 15° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 15° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della collegata regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli articoli 7, 21 e 23.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile, agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi; per quanto riguarda poi la indennità di licenziamento competente per la predetta anzianità di servizio, si fa luogo ai miglioramenti che sono stabiliti dal successivo art. 33.

All'operaio che venga passato alla qualifica in questione e nei cui confronti si interrompa quindi la maturazione di uno dei premi di anzianità di cui all'art. 23 della collegata regolamentazione operai, deve essere concesso il relativo premio, con le modalità sottoindicate, al compimento del periodo interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria operaia da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai, per quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dal precitato art. 23 della collegata regolamentazione operai, resta stabilito che la corresponsione di cui al 3° comma ed alle successive norme transitorie assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Norme transitorie all'art. 5.

1) Al lavoratore nei cui confronti — all'atto del passaggio alle ex categorie speciali, avvenuto antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione ed ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) — sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, è riconosciuta convenzionalmente una anzianità quale operaio secondo le norme previste in ogni singolo istituto della stessa presente regolamentazione; per quanto concerne poi la già liquidata indennità di licenziamento si provvede invece con apposita norma transitoria del successivo art. 33.

2) Nei confronti del lavoratore passato alla qualifica speciale prima dell'entrata in vigore del presente contratto troverà applicazione, ove ne ricorra il caso, sia la norma contenuta nel terzo comma del presente articolo, sia la norma transitoria dell'art. 23 della collegata regolamentazione per gli operai.

Chiarimento a verbale all'art. 5.

Le parti stipulanti si danno atto che la disposizione dell'art. 5 è stata concordata con lo stesso criterio che informa l'art. 23 del contratto operai, per cui il diritto al premio di anzianità si concreta solo alla scadenza dell'intero termine e non è frazionabile in rapporto a minore anzianità di servizio.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti ai due gradi di cui alla presente regolamentazione, è riconosciuto il grado corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 7.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dalla osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tener conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine e comunque non deve recare menomazione e pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Però il lavoratore, che per almeno 45 giorni continuativi disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado tranne che si trovi nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansione non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 8.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni della relativa legge, mentre in particolare si richiama il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge.

Art. 9.

POMERIGGIO DEL SABATO

Salve le eccezioni sotto indicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro siano recuperate nei precedenti giorni della settimana, in aggiunta all'orario normale e senza dar luogo ad alcun compenso.

Per le esclusioni e le deroghe si richiamano le disposizioni previste dall'art. 14 della collegata regolamentazione operai.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 15 della parte 1ª operai e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno
2) 6 gennaio: Epifania
3) 19 marzo: S. Giuseppe
4) Lunedì di Pasqua: giorno dell'Angelo
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) 29 giugno: SS. Pietro e Paolo
8) 15 agosto: Assunzione
9) 1° novembre: Ognissanti
10) 8 dicembre: Immacolata Concezione
11) 25 dicembre: S. Natale
12) 26 dicembre: S. Stefano

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite:

d) la festività del S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto all'appartenente alla qualifica speciale, in aggiunta alla retribuzione mensile, e per ciascuna delle festività di cui sub *b*), *c*) e *d*) per le quali non si sia proceduto a spostamento, l'importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 16.

Per quanto concerne il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, si conviene di corrispondere, in coincidenza con esso, una giornata di intera retribuzione.

Nei casi sopra indicati, per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'art. 10 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI: MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 10 della collegata regolamentazione operai, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nelle ricorrenze di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del precedente art. 11. Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni alla legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del quarto giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale:
   - per la prima ora . . . 25%
   - per le ore successive . . . 35%

2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi . . . 50%

3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . 50%

4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
   - turni diurni . . . 4%
   - turni notturni . . . 25%

5) lavoro straordinario festivo . . . 70%

6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):
   - prima ora . . . 60%
   - ore successive . . . 75%

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 10 (48 o 60) della collegata regolamentazione operaia sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70%.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 16 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono, per le ore di lavoro prestate ed a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), mentre non può dar luogo alla riduzione della retribuzione mensile, da altra parte si deve intendere esclusa dal computo afferente alla maggiorazione prevista al punto quarto del presente articolo per i turni diurni.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) retribuzione fissa mensile (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di contingenza e terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.);

c) eventuali premi;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO E COMPENSO SPECIALE

a) *Trattamento economico minimo.* — La retribuzione minima mensile contrattuale per ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi qualifica speciale e per le varie zone, è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

b) *Compenso speciale.* — Fermo restando quanto previsto dagli articoli 10 e 14 della collegata regolamentazione operai (orario di lavoro e disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato) al lavoratore avente qualifica speciale verrà corrisposta, per ogni ora di lavoro effettivamente compiuto oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali, una quota oraria pari a 1/180 del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza.

Al lavoratore al quale è consentito, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, le quote orarie verranno corrisposte per le ore di lavoro effettivamente compiute oltre le 48 e fino alle 60 ore settimanali e saranno commisurate a 1/270 del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza, fino ad un massimo di 6 quote orarie.

Nel caso di effettuazione di orari difformi nelle varie settimane, verrà considerato, agli effetti del « compenso speciale », l'orario medio settimanale prestato nel ciclo di variazioni dell'orario stesso.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore cui si applica la presente regolamentazione, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa società), ha diritto, nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 14 aumenti biennali calcolati secondo le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio maturata antecedentemente al 14 giugno 1952, l'importo di ciascun aumento, viene fissato nelle seguenti quote, comprendenti le quote

forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954:

	Ex 1ª Zona (1)		Ex 2ª Zona (1)		Ex 3ª Zona (1)		Ex 4ª Zona (1)	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1° Grado								
+ 21 anni	1.670	1.422	1.624	1.384	1.588	1.361	1.560	1.335
20-21 anni	1.429	1.195	1.391	1.164	1.365	1.146	1.342	1.126
— 20 anni	1.413	1.126	1.375	1.095	1.349	1.077	1.326	1.057
2° Grado								
+ 21 anni	1.126	965	1.097	940	1.072	919	1.054	904
20-21 anni	1.044	891	1.021	871	1.000	858	985	840
19-20 anni	1.025	825	1.002	805	982	792	966	774
18-19 anni	918	746	900	731	885	715	872	700

(1) Zone territoriali di retribuzione esistenti anteriormente all'accordo interconfederale 12 giugno 1954.

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria, la misura delle predette quote va riferita al grado cui apparteneva il lavoratore alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

b) gli aumenti periodici maturati posteriormente al 14 giugno 1952 vanno calcolati nella misura del 5% del minimo stipendiale e dell'indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione del biennio. Nel caso di variazione dei minimi stipendiali gli aumenti dovranno essere calcolati, con effetto immediato; mentre per quanto riguarda le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo verrà effettuato soltanto al termine di ciascun anno solare, con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio al grado superiore deve essere mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nel grado di provenienza, che verranno ricalcolati — limitatamente agli aumenti successivi al 14 giugno 1952 — con i criteri di cui al punto *b*) del presente articolo.

Sempre nel caso di passaggio al grado superiore, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio stesso verrà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nel nuovo grado.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono essere comunque assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli assegni di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Però gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Norme transitorie all'art. 15.

Al lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto alla appartenenza alle ex categorie speciali ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro Sud) è riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire al 1° gennaio 1937.

La norma di cui al comma precedente si applica anche nell'ipotesi in cui l'azienda, come effetto del passaggio a tale qualifica, abbia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione della indennità di licenziamento.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 180 la retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 la stessa retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai numeri 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore nell'occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore stesso.

Per i lavoratori che all'atto della corresponsione della gratifica natalizia risultino addetti continuativamente a turni avvicendati da almeno due quindicine o quattro settimane, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud in base alle quali, nel caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti Autorità, la retribuzione mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

INDENNITÀ PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito accordo aggiuntivo ed allegato al presente contratto.

Art. 20.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente contenente tutti gli elementi specificati nell'art. 25 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluni degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 21.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

giorni 20 per gli aventi anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni compiuti;

giorni 25 per gli aventi anzianità oltre i 10 e fino a 20 anni compiuti;

giorni 30 per gli aventi anzianità oltre i 20 anni compiuti.

Per i lavoratori normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione deve essere conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale ed alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste dal precedente art. 11 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma quinto. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta a usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 25.

Art. 22.

PERMESSI

Semprechè vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio; l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

I permessi concessi in occasione di decesso dei familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941, sulla disciplina della materia.

In tal modo il lavoratore usufruirà di un congedo di giorni 8, peraltro elevabile a sua richiesta fino a giorni 15. Il trattamento economico di cui al contratto interconfederale predetto viene integrato fino alla misura di giorni 15 di intera retribuzione, qualunque sia la durata del congedo.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento interconfederale.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge alle quali si fa rimando per la relativa disciplina. Il periodo trascorso in servizio militare è computato agli effetti dell'indennità di licenziamento.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il trattamento per detto caso è quello previsto dallo art. 2 della legge 10 giugno 1940, n. 653 (legge sul trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi).

Terminato il servizio militare, tanto di leva quanto di richiamo, il lavoratore deve presentarsi all'azienda nel termine di 30 giorni per riprendere servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Art. 25.

TRASFERTA

Al lavoratore in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio, con i normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla II classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 13 se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra è dovuta per ogni giornata di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altra località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta dopo il primo mese nella misura del 35% e dopo il secondo mese nella misura del 20%.

La indennità di cui alla lettera *d*) viene corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 26.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie. Al lavoratore ed ai familiari di cui sopra è consentito che i viaggi in ferrovia siano effettuati in seconda classe.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, la indennità di trasferta di cui all'art. 25.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una mensilità della stessa retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per la abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Chiarimenti a verbale.

1) Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

2) L'espressione « normale indennità di liquidazione » significa che nel caso si applicano le norme tutte del preavviso e della indennità di licenziamento.

Art. 27.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

Ogni infortunio sul lavoro anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuata la denuncia di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 28 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionale, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 28 stabilito.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea come anche al termine del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tal fine nello stabilimento.

Art. 28.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'Azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, sia professionali che non professionali e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza) è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni;

Inoltre durante la interruzione del servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto nel primo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi due mesi ed alla metà di essa per altri tre successivi mesi; nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi cinque mesi; nel terzo caso alla corresponsione della retribuzione per i primi quattro mesi ed alla metà di essi per i successivi sette mesi.

Per i lavoratori assistiti dal regime assicurativo previsto per la tbc valgono le norme legislative in vigore.

Superato il termine di conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Il trattamento economico suddetto è assorbito e sostituito fino alla concorrenza del trattamento economico che nelle evenienze in questione compete al lavoratore per disposizione delle leggi assicurative ed assistenziali.

Art. 29.

ASPETTATIVA PER MALATTIA

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni l'azienda può concedere, alla scadenza del periodo di conservazione del posto di cui al precedente art. 28, una aspettativa per malattia fino a tre mesi, la quale è successivamente prorogabile sino ad un massimo di altri tre mesi nel caso di ulteriori documentate necessità convalescenziarie.

L'aspettativa concessa a norma del comma precedente non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità nè il diritto alla retribuzione.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare le lavoratrici alle quali siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per lavorazioni nocive o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 29 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

Art. 31.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e di controllo disposta dalla Direzione dello stabilimento per gli oggetti, gli strumenti, gli utensili e per i materiali affidatigli.

Art. 32.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

ANNI DI SERVIZIO	1° Grado	2° Grado
Fino a 5 anni compiuti	Mesi 1	Mezzo mese
Oltre 5 anni e fino a 10 compiuti	Mesi 1 e mezzo	Mesi 1
Oltre i 10 anni	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946

per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50 % di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 33.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 45 della collegata regolamentazione operaia, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale od ai preesistenti contratti interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), una indennità, da computare come segue sulla retribuzione mensile:

a) per ciascuno dei primi due anni i 15/30;

b) per ciascuno degli anni successivi fino al 10° compreso i 20/30;

c) per ciascuno degli anni successivi al 10° i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia la liquidazione della indennità di licenziamento afferente all'anzianità di servizio prestato in tale qualifica, computata in giorni secondo le misure previste a norma dell'art. 46 della collegata regolamentazione operaia è differita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinato dalla presente regolamentazione, è fatta aggiungendola al computo dell'indennità di licenziamento risultante a norma dei comma precedenti.

Sempre nell'ipotesi della provenienza dalla qualifica operaia e nel caso che l'anzianità di servizio di tale qualifica sia superiore ai 18 anni, il lavoratore conserva per i primi due anni di appartenenza alla sua qualifica inerente alla presente regolamentazione la misura di indennità di licenziamento massima raggiunta nella qualifica operaia.

La trasformazione dell'indennità di licenziamento dal computo in giorni, di cui ai due comma precedenti, a quello in trentesimi deve essere fatta moltiplicando il numero dei giorni predetti per il rapporto 30 diviso 25.

La liquidazione dell'indennità determinata ai sensi dei comma precedenti o della successiva norma transitoria (per i casi in cui ricorra l'applicazione di questa) deve essere fatta sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazione agli utili e provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè la indennità di contingenza.

Norme transitorie per l'applicazione dell'art. 33.

Al lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto alla assegnazione alle ex categorie speciali ai sensi dell'accordo interconfederale 23 maggio 1946 per il Centro-Sud è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire — come per il Nord — al 1° gennaio 1945.

Per il lavoratore attualmente in servizio che, ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud), è stato passato alle ex categorie speciali antecedentemente alla data di applicazione della presente regolamentazione, la misura dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 46 della collegata regolamentazione operaia, ovvero la maggiore misura già dovuta in base ad eventuali contratti provinciali per i capi operai (es.: contratto di lavoro in data 6 giugno 1936 per i capi operai addetti alla industria conciaria della Provincia di Torino), sono aumentate di un giorno per ogni anno di servizio prestato nella mansione che gli ha dato diritto al passaggio nelle ex categorie speciali.

Al lavoratore di cui al comma precedente, nei cui confronti all'atto della attribuzione della nuova qualifica sia stato risolto il precedente rapporto di lavoro, ferma restando la liquidazione dell'indennità di licenziamento a suo tempo effettuata, è tuttavia riconosciuta per il periodo di cui al comma precedente, una integrazione pari ad un giorno per ogni anno di servizio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 33 della presente regolamentazione:

il 50 % quando il lavoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio.

l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali, di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946

per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per cause di malattia e di infortunio ed alle donne anche per causa di matrimonio o di gravidanza. Lo stesso trattamento verrà usato ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55.

Art. 35.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento di danni;
liquidazione delle indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
restituzione dei documenti di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
Commissioni Interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti - opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

TABELLA QUALIFICHE SPECIALI

Minimi mensili in vigore dal 1° marzo 1959

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª CATEGORIA		2ª CATEGORIA				1ª CATEGORIA		2ª CATEGORIA			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0												
Milano	54.550	48.250	41.450	39.300	38.300	35.450	46.950	40.700	35.700	33.850	30.150	28.150
Torino	53.350	47.150	40.800	38.500	37.450	34.650	45.900	39.600	34.900	33.150	29.550	27.500
Genova	52.850	46.700	40.250	38.150	37.100	34.350	45.450	39.400	34.600	32.850	29.300	27.250
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	52.600	46.500	40.050	37.950	36.900	34.150	45.250	39.250	34.450	32.650	29.150	27.150
Situazione extra: Varese	53.200	47.050	40.500	38.400	37.300	34.550	45.800	39.650	34.800	33.050	29.450	27.450
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	50.700	44.850	38.600	36.600	35.600	33.000	43.600	37.850	33.200	31.500	28.050	26.150
Situazioni extra: Crema	54.050	47.800	41.050	38.950	37.900	35.050	46.450	40.300	35.350	33.500	29.900	27.800
Sondrio	52.300	46.250	39.800	37.700	36.700	33.950	45.000	39.000	34.200	32.450	29.000	27.000
Trieste	51.050	45.200	38.850	36.850	35.850	33.200	43.950	38.150	33.450	31.700	28.300	26.350
Verbania	51.650	45.600	39.200	37.200	36.150	33.500	44.350	38.500	33.750	32.000	28.550	26.600
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	49.800	44.000	37.850	35.850	34.900	32.300	42.800	37.100	32.550	30.900	27.550	25.650
Situazione extra: Biella	53.200	47.050	40.500	38.400	37.300	34.600	45.800	39.650	34.800	33.050	29.450	27.450
ZONA IV												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	48.800	43.150	37.100	35.200	34.200	31.700	42.000	36.450	31.900	30.250	27.050	25.150
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	47.350	41.850	36.000	34.150	33.250	30.800	40.750	35.350	31.000	29.400	26.250	24.400
ZONA VI												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	46.900	41.450	35.650	33.800	32.950	30.450	40.350	35.000	30.700	29.100	26.000	24.200
ZONA VII												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	45.800	40.500	34.850	33.050	32.100	29.750	39.350	34.150	29.950	28.450	25.350	23.650
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	44.850	39.600	34.100	32.300	31.500	29.150	38.600	33.450	29.350	27.800	24.850	23.150
Situazione extra: Valdarno	40.350	41.000	35.300	33.500	32.550	30.100	39.900	34.600	30.300	28.850	25.700	23.950
ZONA IX												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	43.850	38.750	32.900	31.200	30.300	28.050	37.700	32.700	28.300	26.850	23.950	22.300
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.150	39.050	33.150	31.400	30.600	28.300	37.950	32.950	28.500	27.050	24.150	22.450
ZONA X												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.550	37.600	31.750	30.100	29.350	27.150	36.600	31.700	27.350	25.950	23.150	21.600
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.250	36.500	30.700	29.100	28.300	26.200	35.500	30.800	26.400	25.050	22.350	20.750
ZONA XII												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.050	34.550	29.050	27.500	26.800	24.850	33.600	29.150	25.000	23.700	21.200	19.700

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI - RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione deve essere comunicata all'impiegato mediante lettera che specifichi:

1) la data di assunzione;

2) la categoria cui viene assegnato ai sensi del successivo art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il luogo di lavoro;

6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità od altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere e il libretto per le assicurazioni sociali, in quanto ne sia in possesso.

E' facoltà dell'azienda il richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e di 3ª categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sottoindicato in categorie, distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate:

1ª *categoria* — *Tecnici, amministrativi*:

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª *categoria - Tecnici, amministrativi*:

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª *categoria - Tecnici, amministrativi*:

Gruppo A — Appartengono al gruppo A gli impiegati con mansioni d'ordine.

Gruppo B — Appartengono al gruppo B della terza categoria gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato e il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, non può essere assegnato, anche se al primo impiego, a categoria inferiore alla seconda.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi, corrispondenti ai termini predetti, sia comprèsa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc., non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA O DALLA QUALIFICA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

A) *Passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia.*

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento afferenti al nuovo rapporto e semprechè abbia superato come operaio l'anzianità di servizio di 6 anni, di un'anzianità convenzionale impiegatizia pari a 6 mesi ogni due anni della anzianità di servizio operaia.

All'operaio che consegua il passaggio in questione e nei cui confronti si interrompa quindi la maturazione di uno dei premi di anzianità di cui all'art. 23 della collegata regolamentazione operaia, deve essere concesso il relativo premio, con le modalità sottoindicate, al compimento del periodo interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che al momento del concretarsi del diritto al premio vige per la categoria operaia da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti ratei annuali dell'importo del corrispondente premio per gli operai, per quanti sono gli anni interi di servizio che nel periodo interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

In analogia con quanto disposto dall'art. 23 della collegata regolamentazione operaia, resta stabilito che la corresponsione di cui sopra assorbe, fino alla concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

B) *Passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia.*

In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a 6 mesi ogni 2 anni dell'anzianità maturata presso l'azienda, sia come operaio e sia come appartenente alla qualifica speciale e semprechè questa anzianità complessiva sia superiore a 6 anni .

Tuttavia per gli istituti afferenti al trattamento in caso di malattia o di infortunio ed al trattamento di ferie disciplinati dalla presente regolamentazione, l'anzianità convenzionale da attribuire al lavoratore corrisponde all'intera anzianità già riconosciutagli nella precedente qualifica speciale a norma degli articoli 28 e 21 della relativa collegata regolamentazione.

Le norme relative al premio di anzianità di cui agli ultimi tre comma del precedente punto A) trovano applicazione, in quanto applicabili, anche nel caso di lavoratori passati dalla qualifica speciale a quella impiegatizia.

Per quanto concerne gli aumenti periodici di anzianità, è considerata utile agli effetti della presente regolamentazione, la intera anzianità per il servizio prestato nella qualifica speciale, come riconosciuto a norma dell'art. 5 e della sua norma transitoria della relativa collegata regolamentazione, con l'avvertenza che il lavoratore godrà nella qualifica impiegatizia del numero degli aumenti periodici residui.

Inoltre per l'istituto di cui trattasi, sempre nel caso del passaggio in questione, valgono le stesse norme previste dall'art. 15 della presente regolamentazione per quel che concerne la non assorbibilità degli aumenti di merito o degli aumenti periodici già maturati o da maturare, il mantenimento dell'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati all'atto del passaggio e la ricalcolazione nel caso di variazione dei minimi contrattuali mensili relativi ai gradi della qualifica di provenienza.

Nel caso di dimissioni, date successivamente al passaggio di qualifica, l'anzianità utile, agli effetti della attribuzione della aliquota dell'indennità di licenziamento di cui al successivo art. 38, è quella intera considerata utile nella precedente qualifica speciale agli effetti della relativa regolamentazione.

Norma transitoria all'art. 7.

Nei confronti del lavoratore passato alla qualifica impiegatizia prima della entrata in vigore del presente contratto troverà applicazione, ove ne ricorra il caso, sia la norma contenuta nel secondo comma dell'art. 7 A), sia la norma transitoria all'art. 23 della collegata regolamentazione per gli operai.

Art. 8.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di stabilimento o laboratori verrà fornito gratuitamente ogni anno un abito da lavoro (tuta o vestaglia o camice, ecc.).

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le quattro ore e deve cessare non oltre le ore tredici, senza che ciò possa dar luogo a recupero delle ore effettuate in meno; in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'art. 16 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la distribuzione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le 8 ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le 4 ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 settimanali, l'impiegato ha diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto articolo.

All'impiegato al quale è consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 settimanali, è compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla stessa legge.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno prestabilito resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 10 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:
1) Capo d'Anno
2) 6 gennaio - Epifania
3) 19 marzo - S. Giuseppe
4) Lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo
8) 15 agosto - Assunzione
9) 1° novembre - Ognissanti
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione
11) 25 dicembre - S. Natale
12) 26 dicembre - S. Stefano

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

In caso di coincidenza di una o più delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) del presente articolo fra di loro o con la domenica o con il giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto all'impiegato, in aggiunta alla retribuzione mensile, per ciascuna delle festività di cui sub *b*), *c*) e *d*) per le quali non si sia proceduto a spostamento, l'importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 16. Per quanto concerne il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, si conviene di corrispondere, in coincidenza con esso, una giornata di intera retribuzione.

Nei casi sopra indicati, per gli impiegati normalmente addetti a turni avvicendati, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto la osservanza delle norme di cui all'art. 10 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui al successivo art. 12 della presente regolamentazione.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 o comunque oltre le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime di orario normale, ed oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 9 per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato in un periodo di 9 ore, da stabilirsi fra le ore 20 e le ore 8 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 11.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del

giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non oltre il quarto giorno precedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):
   per la prima ora . . . . . 25 %
   per le ore successive . . . . . 35 %
2) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi . . . . 50 %
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 50%
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
   turni diurni . . . . 4 %
   turni notturni . . . . 25 %
5) lavoro straordinario festivo . 70 %
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):
   per la prima ora . . . 60 %
   per le ore successive . . . 75 %

Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui all'art. 9 (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 70 %.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 16 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario e festivo all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 13.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) retribuzione fissa mensile (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di contingenza e terzi elementi.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 14.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo contrattuale, per ciascuna categoria, è fissato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

E' ammesso che i laureati ed i diplomati citati nell'ultimo comma dell'art. 4, in quanto siano al primo impiego, possano essere retribuiti con una riduzione del 7 % sullo stipendio minimo contrattuale della categoria cui sono stati assegnati.

Per l'impiegata, adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, si applica lo stesso stipendio minimo contrattuale previsto per la pari categoria uomini.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa società) ha diritto, nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a 14 aumenti biennali calcolati secondo le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio maturata antecedentemente al 14 giugno 1952, l'importo di ciascun aumento viene fissato nelle seguenti quote, comprendenti le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954:

	Ex 1ª Zona (1)		Ex 2ª Zona (1)		Ex 3ª Zona (1)		Ex 4ª Zona (1)	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
1ª Categoria	2.575	2.575	2.501	2.501	2.442	2.442	2.396	2.396
2ª Categoria								
+ 21 anni	1.782	1.512	1.731	1.474	1.690	1.443	1.662	1.417
20-21 anni	1.493	1.267	1.450	1.231	1.424	1.213	1.399	1.190
19-20 anni	1.477	1.197	1.434	1.162	1.408	1.144	1.383	1.121
3ª Categoria *A*								
+ 21 anni	1.172	1.004	1.141	976	1.116	958	1.093	938
20-21 anni	1.085	922	1.057	902	1.036	886	1.018	866
19-20 anni	1.069	864	1.041	843	1.020	828	1.002	807
18-19 anni	946	774	928	759	910	741	895	726
17-18 anni	841	712	816	694	800	679	782	666
16-17 anni	754	640	739	627	724	612	713	604
Inferiori 16 anni . .	669	598	654	585	639	570	628	562
3ª Categoria *B*								
+ 21 anni	897	773	874	755	856	740	841	725
20-21 anni	836	714	815	699	800	686	787	676
19-20 anni	820	656	799	640	784	628	771	617
18-19 anni	738	592	720	577	707	569	697	561
17-18 anni	644	548	626	530	616	522	603	517
16-17 anni	585	499	575	489	562	479	557	473
Inferiori 16 anni . .	505	457	495	446	482	436	477	431

(1) Zone territoriali di retribuzioni esistenti anteriormente all'accordo interconfederale 12 giugno 1954.

Nel caso di avvenuti passaggi di categoria, la misura delle predette quote va riferita alla categoria cui apparteneva l'impiegato alla maturazione dei singoli aumenti periodici di anzianità.

All'impiegato attualmente in servizio viene riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

b) gli aumenti periodici maturati posteriormente al 14 giugno 1952 vanno calcolati nella misura del 5 % del minimo stipendiale e della indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione del biennio. Nel caso di variazione dei minimi stipendiali gli aumenti dovranno essere ricalcolati, con effetto immediato; mentre per quanto riguarda le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo verrà effettuato soltanto al termine di ciascun anno solare, con applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio alla categoria superiore deve essere mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nella categoria di provenienza, che verranno ricalcolati — limitatamente agli aumenti successivi al 14 giugno 1952 — con i criteri di cui al punto *b*) del presente articolo.

Sempre nel caso di passaggio alla categoria superiore, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio stesso verrà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nella nuova categoria.

Gli aumenti periodici di anzianità già maturati o da maturare, non possono essere comunque assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli assegni di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Però gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Agli effetti di cui sopra s'intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1) e 2) dell'art. 13.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

Per gli impiegati che all'atto della corresponsione della gratifica natalizia risultino addetti continuamente a turni avvicendati da almeno due quindicine o quattro settimane, la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 19.

INDENNITÀ PER GLI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Il particolare trattamento normativo ed economico per gli addetti alle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentesi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose è stabilito da apposito accordo aggiuntivo ed allegato alla presente regolamentazione.

Art. 20.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti km. 5 ed oltre, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

Art. 21.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, ha diritto ad una particolare indennità mensile ragguagliata all'8 % del minimo stipendiale della categoria di appartenenza e della eventuale indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 22.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese e deve essere accompagnata da una busta o prospetto equivalente, contenente tutti gli elementi specificati all'art. 25 della collegata regolamentazione operai.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluni degli elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 23.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensili perpeciti in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità di servizio fino a 2 anni;

giorni 20 per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

giorni 25 per gli aventi anzianità di servizio fino a 18 anni;

giorni 30 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Per gli impiegati normalmente addetti a turni avvicendati la relativa maggiorazione verrà conteggiata nella retribuzione sulla base della media risultante nel ciclo completo dei turni effettuati.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; le festività previste nel precedente art. 11 che cadono in tale periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie stesse mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma 5°. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova; tale periodo però, deve essere computato, agli effetti dell'anzianità feriale, per l'impiegato che sia stato confermato in servizio.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'impiegato ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 28.

Art. 24.

PERMESSI

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

Il permesso concesso in occasione di decesso di familiari dell'impiegato non può essere computato come ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il permesso di giorni quindici, da concedere a norma di legge all'impiegato che contrae matrimonio, è computato escludendo i giorni festivi.

Per il rimanente si fa rimando al trattamento stabilito, come detto, a norma di legge.

Art. 26.

ASPETTATIVA

All'impiegato che abbia un'anzianità di servizio non inferiore ai cinque anni, l'azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 30) nella misura massima di tre mesi, prorogabili, per documentate ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri tre mesi.

Semprechè ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, una aspettativa, in relazione alla natura delle necessità che hanno motivata la richiesta stessa.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione nè maturazione di alcun effetto contrattuale.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di impiego. Però se il chiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità, competentigli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso

così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi all'azienda nei termine di giorni trenta per riprendere servizio: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi a favore dell'impiegato sarà continuato, nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia o alle altre forme di previdenza sostitutive od integrative di essa.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a tre mesi, una indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 28.

TRASFERTA

All'impiegato in missione per servizio, l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla 2ª classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 % della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1) e 2) dell'art. 13, se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50 % della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*), assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinario.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto *d*), viene corrisposta dopo il primo mese, nella misura del 35 % e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 %.

L'indennità di cui al punto *d*) viene corrisposta nella misura del 20 % quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'impiegato normalmente disimpegna.

La indennità di cui al punto *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 29.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancanta accettazione del trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per ferrovia non inferiore alla 2ª classe) e di vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°), nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' anche dovuta all'impiegato, limitatamente alla durata del viaggio, la indennità di trasferta di cui al punto *d*) dell'art. 28. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisca con famiglia detta indennità è commisurata alla intera mensilità (stipendio e indennità di contingenza). Qualora per effetto di trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Chiarimenti a verbale:

1) Si chiarisce che con l'espressione « effettivo cambio di domicilio » non si è inteso affermare che il

cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento dell'impiegato, debba necessariamente risultare anche agli effetti anagrafici.

2) L'espressione « normale indennità di liquidazione » significa che nel caso si applicano le norme tutte del preavviso e della indennità di licenziamento.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza) è dovuto all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per due mesi ed alla metà di essa per gli altri quattro mesi; nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per tre mesi ed alla metà di essa per gli altri sei mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per quattro mesi ed alla metà di essa per gli altri otto mesi.

Per gli impiegati assistiti dal regime assicurativo previsto per la t.b.c. valgono le norme legislative in vigore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 31.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applica il trattamento previsto dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

E' tuttavia in facoltà dell'impiegata — all'atto della presentazione del certificato medico di gravidanza — di optare tra il citato trattamento di legge e quello che consiste nella conservazione del posto per un periodo di mesi 8, di cui i primi 4 mesi con la corresponsione della intera retribuzione ed i successivi 2 con la corresponsione della metà della retribuzione.

All'atto della presentazione del certificato di gravidanza, al termine stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, l'azienda deve provvedere a spostare la lavoratrice alla quale siano corrisposte le indennità stabilite dall'accordo per le lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, ad altre lavorazioni che non siano quelle previste dal predetto accordo, mantenendo peraltro alla lavoratrice, ma limitatamente al periodo antecedente al parto, la indennità da essa percepita ai sensi dell'accordo stesso.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

Art. 32.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nelle manifestazioni del rapporto di lavoro l'impiegato dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i colleghi ed i dipendenti, di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'impiegato, i superiori improntaranno i rapporti con il rispettivo dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere in grado gli impiegati di conoscere oltre ai propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli, e in particolare:

1) osservare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli; osservando le disposizioni della presente regolamentazione nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del Codice civile;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione e alle altre norme speciali indicate nell'art. 6 della parte comune possono essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) sospensione dal lavoro fino a 5 giorni;
4) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo, al fine di elevare il limite di durata della sospensione prevista dal punto terzo.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'impiegato devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 35.

SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della sospensione l'impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all'art. 33, o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 36.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *Con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 35 sempreché la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *c*) dell'art. 35 sempreché non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando sia stato già comminato il provvedimento disciplinare di cui all'art. 35.

2) *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi alla azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto di ufficio.

d) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

e) recidiva nella colpa di cui al punto *c*) dell'articolo precedente qualora vi sia dolo.

Art. 37.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento,

sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

ANNI DI SERVIZIO	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria
Fino a 5 anni	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo	Mesi 1
Oltre 5 e fino a 10 anni. . .	Mesi 3	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo
Oltre i 10 anni	Mesi 4	Mesi 3	Mesi 2

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Art. 38.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 36, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1934, n. 1825 (15/30 — quindici trentesimi — di retribuzione per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, numero 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento), portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 12 della parte comune;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il 1° anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o se l'impiegato non abbia compiuto i tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quegli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 40 della presente regolamentazione.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte all'impiegato le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 38 della presente regolamentazione:

il 50 % quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio;

l'intero trattamento, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, e alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento verrà usato agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Art. 40.

PREVIDENZA

Circa la « *previdenza impiegati industria* » l'azienda deve attenersi alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenenti il regolamento della previdenza

stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non costituisce titolo per la risoluzione del contratto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Nelle occasioni suddette all'impiegato che chiede, con il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intero trattamento di liquidazione previsto dall'art. 38; nel caso però che le richieste di rescissione del contratto d'impiego assumessero carattere di generalità tale da compromettere il normale andamento aziendale, tale facoltà è temporaneamente sospesa e le organizzazioni sindacali periferiche di categoria interverranno per la regolazione della questione.

Art. 42.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo impiegato, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

indennità di zona malarica;
trattenute per risarcimento di danni;
liquidazione dell'indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;
reclami e controversie;
commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti-opzione;
condizione di miglior favore;
decorrenza e durata.

Tabella A — IMPIEGATI

UOMINI — *Stipendi minimi mensili in vigore dal 1° marzo* 1959

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*							3ª Categoria *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	74.600	56.250	48.750	41.850	40.250	38.650	35.500	30.600	28.350	23.350	35.500	33.900	32.950	30.850	26.050	24.500	19.600
Torino	73.000	54.950	47.750	40.950	39.300	37.800	34.700	29.900	27.700	22.850	34.700	33.200	32.150	30.100	25.500	24.000	19.150
Genova	72.250	54.500	47.300	40.600	39.000	37.450	34.400	29.650	27.450	22.650	34.400	32.900	31.900	29.850	25.250	23.800	18.950
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	71.950	54.250	47.100	40.450	38.800	37.250	34.200	29.500	27.350	22.550	34.200	32.700	31.750	29.750	25.150	23.700	18.900
Situazione extra:																	
Varese	72.800	54.850	47.650	40.850	39.250	37.700	34.650	29.800	27.650	22.800	34.650	33.100	32.100	30.050	25.400	23.950	19.150
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.350	52.300	45.350	34.950	37.450	35.900	33.050	28.450	26.350	21.750	33.050	31.550	30.650	28.700	24.250	22.800	18.200
Situazioni extra:																	
Crema	73.850	55.650	48.300	41.450	39.850	38.300	35.150	30.250	28.000	23.150	35.150	33.600	32.600	30.550	25.850	24.300	19.400
Sondrio	71.500	53.950	46.800	40.200	38.600	37.050	34.000	29.350	27.200	22.400	34.000	32.500	31.550	29.550	25.000	23.550	18.700
Trieste	69.850	52.650	45.750	39.200	37.700	36.250	33.250	28.700	26.550	21.900	33.250	31.750	30.850	28.900	24.400	23.000	18.300
Verbania	70.600	53.150	46.150	39.600	38.050	36.550	33.600	28.950	26.850	22.100	33.600	32.050	31.150	29.150	24.650	23.200	18.500
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.050	51.250	44.550	38.250	36.700	35.300	32.350	27.850	25.900	21.400	32.350	30.950	30.000	28.150	23.800	22.400	17.850
Situazione extra:																	
Biella	72.800	54.850	47.650	40.850	39.250	37.700	34.650	29.800	27.650	22.800	34.650	33.100	32.100	30.050	25.450	23.950	19.150
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.200	50.500	43.750	37.600	36.100	34.700	31.850	27.450	25.450	20.950	31.800	30.350	29.500	27.600	23.350	22.000	17.550
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	66.400	49.650	43.050	36.700	35.300	33.850	31.150	26.850	24.850	20.500	31.100	29.700	28.850	27.050	22.800	21.550	17.150
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.100	48.800	42.400	36.250	34.800	33.450	30.750	26.450	24.500	20.250	30.650	29.250	28.400	26.600	22.450	21.200	16.900
ZONA VII:																	
Ancona, **Asti**, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.650	48.250	41.850	35.500	34.100	32.750	30.050	25.950	24.050	19.850	30.000	28.700	27.800	26.100	22.050	20.750	16.550
ZONA VIII:																	
Arezzo, **Bari**, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.350	47.250	41.000	34.750	33.400	32.050	29.450	25.350	23.550	19.450	29.400	28.050	27.250	25.500	21.600	20.300	16.200
Situazione extra:																	
Valdarno	65.550	48.850	42.450	35.950	34.550	33.200	30.550	26.250	24.350	20.100	30.350	29.050	28.200	26.400	22.300	21.050	16.750
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.100	45.500	39.450	33.250	31.900	30.700	28.200	24.250	22.500	18.550	28.150	26.900	26.100	24.450	20.650	19.500	15.550
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	61.550	45.900	39.800	33.500	32.150	30.950	28.400	24.450	22.650	18.700	28.350	27.100	26.300	24.600	20.800	19.650	15.650
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.450	44.650	38.700	32.350	31.100	29.850	27.450	23.650	21.000	18.100	27.250	26.050	25.250	23.700	20.000	18.850	15.000
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.050	43.450	37.750	31.550	30.300	29.150	26.800	23.050	21.400	17.650	26.400	25.200	24.450	22.950	19.400	18.250	14.550
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.300	41.550	36.100	30.050	28.950	27.750	25.500	22.000	20.350	16.800	25.100	24.000	23.250	21.800	18.400	17.400	13.850

Tabella B. — IMPIEGATI

DONNE — *Stipendi minimi mensili in vigore dal 1° marzo 1959*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17.18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	74.000	48.350	41.550	36 000	33.950	30 600	28.300	26 000	24 150	21.600	30.600	29.200	27.350	24.150	22.000	20.850	18.300
Torino	73.000	47.300	40.700	35 250	33.250	29 900	27.650	25 400	23 650	21.150	29.850	28.550	26.750	23.650	21.550	20.400	17.900
Genova	72.250	46.900	40.350	34 900	32.950	29 650	27.400	25 200	23 400	20.850	29.600	28.300	26.500	23.400	21.400	20.250	17.750
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	71.950	46.650	40.200	34 750	32.750	29 500	27.300	25 050	23 300	20.750	29.450	28.150	26.400	23.300	21.300	20.150	17.700
Situazione extra: Varese	72.800	47.150	40.000	35 150	33.150	29 800	27.550	25 350	23 600	21.050	29.800	28.450	26.650	23.600	21.500	20.350	17.850
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.350	44.950	38.700	33 500	31.600	28 450	26.800	24 150	22 450	20.050	28.400	27.150	25.400	22.450	20.450	19.450	17.000
Situazioni extra: Crema	73.850	47.900	41.200	35 650	33.650	30 250	27.050	25 700	23 900	21.400	30.200	28.900	27.100	23.900	21.800	20.650	18.100
Sondrio	71.500	46.350	39.900	34 550	32.600	29 350	27.150	24 900	23 150	20.650	29.300	27.950	26.200	23.150	21.150	20.050	17.600
Trieste	69.850	45.300	38.950	33 750	31.800	28 700	26.500	24 350	22 600	20.200	28.650	27.350	25.600	22.600	20.600	19.600	17.150
Verbania	70.600	45.750	39.300	34 050	32.100	28 950	26.800	24 550	22 800	20.350	28.900	27.600	25.900	22.800	20.800	19.800	17.350
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.050	44.100	37.950	32 900	31.000	27 850	25.800	23 700	22 050	19.700	27.850	26.600	24.950	22.050	20.100	19.050	16.700
Situazione extra: Biella	72.800	47.200	40.600	35 200	33.150	29 300	27.600	25 350	23 600	21.050	29.300	28.450	26.050	23.600	21.500	20.350	17.850
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.200	43.400	37.300	32 300	30.550	27 450	25.400	23 300	21 700	19.400	27.400	26.150	24.500	21.650	19.750	18.700	16.450
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	66.400	42.650	36.700	31 550	29.750	26 850	24.750	22 750	21 200	18.900	26.800	25.550	23.950	21.200	19.350	18.300	16.050
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.100	42.000	36.100	31 200	29.400	26 450	24.450	22 450	20 850	18.600	26.350	25.200	23.600	20.800	19.000	18.050	15.800
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.650	41.500	35.700	30 600	28.850	25 950	24.000	22 000	20 450	18.250	25.850	24.650	23.150	20.400	18.600	17.700	15.500
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.350	40.650	34.950	29 900	28.200	25 350	23.500	21 600	20 050	17.900	25.300	24.150	22.600	20.000	18.250	17.350	15.150
Situazione extra: Valdarno	65.550	42.050	36.150	30 950	29.200	26 250	24.300	22 300	20 700	18.500	26.200	25.000	23.400	20.650	18.850	17.900	15.700
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.100	39.150	33.650	28 650	27.000	2[illegible] 250	22.450	20 600	19 200	17.100	24.200	23.150	21.700	19.200	17.500	16.600	14.550
Situazione extra: Ascoli Piceno	61.550	39.400	33.900	28 850	27.200	2[illegible] 450	22.600	20 750	19 350	17.300	24.400	23.300	21.850	19.300	17.600	16.700	14.650
ZONA X																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.450	38.400	33.050	27 800	26.250	23 650	21.850	20 100	18 650	16.650	23.500	22.400	20.950	18.500	16.900	16.050	14.050
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.050	37.350	32.150	27 150	25.600	23 050	21.350	9 600	18 200	16.250	22.700	21.700	20.300	17.950	16.350	15.550	13.650
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.300	35.750	30.800	25 900	24.400	22 000	20.300	8 650	17 400	15.500	21.600	20.600	19.350	17.050	15.600	14.800	12.950

PARTE QUARTA

PARTE COMUNE ALLE TRE REGOLAMENTAZIONI

A) ISTITUTI INERENTI AL TRATTAMENTO DEL SINGOLO LAVORATORE.

Art. 1.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissare da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 2.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena la azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10 % del suo importo.

Art 3.

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del Codice civile (art. 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso e quella del licenziamento, previste dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo di « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 Codice civile, libro delle successioni).

Art. 4.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreche non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art 5

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati e il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria

Nel caso che l'azienda non fosse in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art 6.

ASSENZE

Le assenze dal lavoro per malattia ed infortunio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, entro i limiti della conservazione del posto contrattualmente previsti.

Le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio sono computate agli effetti di cui sopra — per le operaie e per le aventi « qualifica speciale » — entro il limite massimo di 6 mesi — salvo quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 agosto 1950, n. 860 per l'ulteriore prolungamento della astensione obbligatoria dal lavoro — protraibile a mesi 8 per le lavoratrici adibite a lavori per i quali siano corrisposte le indennità previste per le lavorazioni nocive. pericolose o svolgentisi in condizioni ambientali particolarmente gravose. Per le impiegate, le assenze dal lavoro per gravidanza e puerperio sono computate, agli effetti di cui trattasi, entro il limite massimo di mesi 8.

Ai soli effetti dell'indennità di licenziamento si tiene conto delle assenze di qualsiasi durata fino a quando permane in atto il rapporto di lavoro.

B) ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE E SINDACALE.

Art 7.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dall'art. 2 n. 3 del vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità d'intervento delle Commissioni Interne, previste dal relativo accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle com-

petenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne si richiama la disciplina interconfederale in materia.

Art. 10.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni Nazionali di categoria, delle Camere di lavoro e delle Unioni provinciali dei lavoratori, dei Sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazini relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 11.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie

Art. 12.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI - OPZIONE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti per le categorie di lavoratori cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli altri accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate e sostituite (salvi facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinati dalla corrispondente regolamentazione del presente contratto, le cui disposizioni — nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi — sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Peraltro, per quanto concerne i predetti altri accordi provinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si consulteranno per proporre poi alle rispettive competenti organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per l'opzione — in relazione a singoli istituti — fra le norme di cui alla corrispondente regolamentazione del presente contratto e quelle degli accordi in questione regolanti i singoli stessi istituti.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il 60° giorno dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 13.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 14.

PICCOLE AZIENDE

Per le piccole aziende industriali che occupano non più di otto lavoratori, si conviene che attraverso accordi da stipularsi fra le competenti organizzazioni sindacali provinciali si potrà addivenire a temperamenti che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

Art. 15.

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 1° marzo 1959 e scadrà il 28 febbraio 1962. Qualora almeno due mesi prima della scadenza non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, il Contratto s'intenderà successivamente rinnovato di anno in anno.

ALLEGATO 1

ACCORDO AGGIUNTIVO PER LE LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

Art. 1.

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e, per gli aventi diritto, le disposizioni ministeriali per la somministrazione del latte, mentre si riconferma la necessità che nulla sia omesso, sia da parte delle aziende, sia da parte dei lavoratori, per eliminare o ridurre le cause che determinano condizioni di particolare pericolo o nocività, si conviene che agli operai normalmente addetti a lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose in relazione alle tipiche condizioni di lavoro proprie dell'industria conciaria, e agli impiegati ed agli

appartenenti alle qualifiche speciali che partecipino normalmente e sovraintendano direttamente con carattere di continuità alle lavorazioni stesse, venga corrisposta una speciale indennità proporzionata alla nocività, pericolosità o particolare gravosità ambientale di lavoro.

Art. 2.

Ai fini di cui sopra i lavoratori interessati alle disposizioni del presente accordo vengono ripartiti nei seguenti gruppi:

1) lavoratori esposti all'azione di sostanze ad elevato grado di tossicità allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne gravi intossicazioni (acute, subacute e croniche);

2) lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di medio grado o di sostanze irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne intossicazioni o persistenti lesioni della pelle o delle mucose;

3) lavoratori esposti all'azione di sostanze a tossicità di grado minore o di sostanze meno irritanti, allorchè, nonostante l'adozione dei normali mezzi di protezione tecnica ed igienica, prescritti dalla legge, possano ad essi derivarne temporanee intossicazioni o lesioni irritative della pelle, degli occhi, o delle mucose, nonchè lavoratori operanti normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose.

Casi eccezionali di concorso di più elementi sfavorevoli, sia di nocività e sia di nocività e pericolosità, possono essere esaminati al fine di spostare al grado superiore la misura della indennità.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali, l'assegnazione ai gruppi di cui sopra non coincide necessariamente con l'assegnazione effettuata agli stessi fini, degli operai addetti alle medesime lavorazioni, bensì sarà determinata dalle specifiche modalità e circostanze delle prestazioni dei singoli lavoratori di cui trattasi.

Le indennità da corrispondere ai lavoratori aventi diritto sono le seguenti:

1° gruppo L. 23,45 orarie;
2° gruppo L. 13,65 orarie;
3° gruppo L. 9.70 orarie.

Art. 3.

Per gli operai addetti a lavorazioni molto sporchevoli e per gli impiegati e gli appartenenti alle qualifiche speciali che nello svolgimento delle loro mansioni sono soggetti a notevole insudiciamento, ferme restando le disposizioni concordate per la fornitura degli abiti da lavoro, le aziende sono tenute a fornire mezzi detersivi idonei e sufficienti.

Art. 4.

Le indennità di cui all'art. 2 verranno corrisposte per le ore intere di effettiva prestazione del lavoratore nelle particolari condizioni sopra considerate ed opereranno agli effetti contrattuali nei soli limiti previsti dal successivo art. 9.

Le suddette indennità non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore Esse saranno aggiornate di sei mesi in sei mesi, al 1° gennaio e al 1° luglio, nella misura percentuale in cui sarà variato nel semestre precedente il minimo contrattuale nazionale per il manovale comune, aumentato della indennità di contingenza da calcolarsi sulla media delle variazioni intervenute nello stesso periodo per le città di Torino, Milano, Terni e Foggia.

Art. 5.

Qualora per sopravvenuto miglioramento degli impianti e per modifiche del processo produttivo non sussistessero più le condizioni per le quali l'indennità era stata concordata, si farà luogo, mediante accordo fra le parti, allo spostamento ad altro grado o alla soppressione dell'indennità.

Art. 6.

L'indennità di cui al presente accordo deve essere corrisposta anche ai lavoratori ausiliari (meccanici, falegnami, muratori, elettricisti, ecc.) comandati a prestare la loro opera nei locali nei quali viene effettuata la lavorazione che dà diritto alla indennità, purchè questa si svolga durante la loro prestazione. Comunque la indennità deve essere corrisposta solo per le ore di effettiva permanenza nel reparto.

Per i lavoratori in genere che, pur non essendo strettamente legati al processo produttivo, operano saltuariamente negli ambienti considerati, sarà determinata, di comune accordo, una durata media di presenza per il computo della indennità.

Art. 7.

L'incasellamento dei lavoratori nei gruppi sopra considerati sarà fatto mediante accordo diretto tra le parti.

In caso di controversia sarà esperita la normale procedura per le vertenze sindacali, con la partecipazione di una speciale commissione paritetica, composta di tecnici e sanitari, nominati dalle parti.

Per gli impiegati e per gli appartenenti alle qualifiche speciali, le aziende hanno la facoltà di forfetizzare in misura giornaliera o mensile, d'intesa con gli interessati, le indennità ad essi spettanti a norma delle disposizioni sopra citate.

Art. 8.

Per i lavoratori delle aziende presso le quali, attraverso la fissazione dei trattamenti economici, anche collettivi, sia già stato tenuto conto delle particolari condizioni di lavoro, oggetto del presente accordo, le parti e le organizzazioni interessate concorderanno l'adeguamento di detto trattamento con quello derivante per lo stesso titolo dalle disposizioni del presente accordo, effettuando, se del caso, il relativo conguaglio.

Restano salve le condizioni di migliore favore eventualmente in atto.

Art. 9.

In relazione al precedente art. 4, è stabilito quanto segue:

a) *Ferie.* — Per i lavoratori che al momento dello invio in ferie siano stati addetti continuativamente da almeno tre mesi alle lavorazioni di cui al presente accordo, la competente indennità sarà computata nella retribuzione da corrispondere per il periodo feriale.

b) *Festività infrasettimanali e nazionali.* — In tali ricorrenze la competente indennità sarà corrisposta allorchè il lavoratore ne abbia goduto da almeno una settimana.

c) *Gratifica natalizia o tredicesima mensilità.* — Agli effetti di tali istituti l'indennità competente a norma del presente accordo sarà calcolata nella retribuzione, ragguagliandola però alla durata effettiva delle prestazioni che il lavoratore avrà dato nell'anno o nel minor periodo di servizio prestato, nelle lavorazioni di cui trattasi.

Per quanto concerne gli operai, le aziende hanno facoltà di liquidare la quota di gratifica afferente alla indennità in parola o per ciascun periodo di paga mediante addizionale dell'8% sulla indennità corrisposta per il periodo stesso, o mensilmente, od a periodi più lunghi o a fine d'anno.

d) Per i lavoratori fruenti da almeno tre mesi della indennità del primo gruppo di cui all'art. 2, i quali siano trasferiti a reparti di lavorazioni meno nocive o non nocive, l'indennità stessa sarà mantenuta nella misura prevista per il primo gruppo durante le prime quattro settimane di permanenza nella nuova destinazione.

Art. 10.

Per i lavoratori ausiliari di cui all'art. 6 (operanti saltuariamente negli ambienti nocivi) le indennità da computarsi per ogni giorno di ferie e di festività infrasettimanali e nazionali, si intendono ragguagliate alla durata media di presenza calcolata ai sensi del predetto articolo.

Art. 11.

Il presente accordo fa parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro cui è allegato.

ALLEGATO 2

CONVENZIONE PER L'APPLICAZIONE NELL'INDUSTRIA CONCIARIA DELL'ACCORDO AGGIUNTIVO PER LE LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARTICOLARMENTE GRAVOSE

A) Riconosciuta la opportunità di indicare, alle parti direttamente interessate all'applicazione dell'accordo aggiuntivo sulle lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose — di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 12 marzo 1959 — criteri orientativi uniformi in relazione alla esistenza nelle aziende conciarie di comuni caratteristiche di lavorazione; ritenendosi peraltro far salve alle parti direttamente interessate le facoltà di adeguare gli accordi particolari ai sensi degli articoli 2 comma 2°, 4, 5 e 6 dell'accordo aggiuntivo sopra citato, si conviene:

Rientrano nel 1° gruppo le seguenti lavorazioni:

1) applicazione a mano di vernici a base di nitrocellulosa su pelli e croste bovine per carrozzeria e mobilio.

Rientrano nel 2° gruppo le seguenti lavorazioni:

1) riduzione del bicromato in estratto conciante;

2) sgrassatura delle pelli con solventi in apparecchi a ricupero;

3) preparazione di vernici a colori a base di solventi tossici volatili (benzolo, toluolo, xilolo, acetone);

4) spruzzatura alla nitrocellulosa, quando non esistano impianti efficienti di aspirazione;

5) applicazione a mano di paste contenenti più del 3% di formalina;

6) estrazione delle pelli pesanti da suola dalle botti di concia, con emanazione di gas irritante (anidride solforosa);

7) estrazione dalle botti di preconcia allo zolfo, con sviluppo di anidride solforosa nella lavorazione dei cacciatacchetti.

Rientrano nel 3° gruppo le seguenti lavorazioni:

1) spruzzatura di fissatoi con formalina;

2) estrazione dalle botti di concia dopo il primo bagno nella concia al cromo a due bagni;

3) spruzzatura di colori basici di anilina;

4) travasatura e manipolazione di colori basici in polvere;

5) spaccatura del solfuro e preparazione relative soluzioni concentrate;

6) lavori in frigorifero (qualora non siano dati indumenti protettivi);

7) lavori che comportino l'uso della maschera;

8) smerigliatura (dove non esistano condizioni tecnico igieniche efficienti);

9) ingrassaggio a mano in camera calda (temperatura oltre i 40° C.).

B) Considerata inoltre la singolare condizione di particolare gravosità del lavoro svolto per l'ingrassatura in camera calda a temperatura superiore ai 40° C — condizione già in precedenza riconosciuta — si conviene: di attribuire ai lavoratori addetti a tale operazione una indennità di L. 13,65 orarie, da aggiornare successivamente nelle epoche e nei modi previsti per le indennità in genere dall'art. 4 dell'accordo aggiuntivo per le lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose.

C) Le organizzazioni stipulanti si danno atto di aver inteso disciplinare per quanto concerne le lavorazioni di concia per le pelli bovine, equine, ovine e caprine — esclusa quindi la concia delle pelli da pellicceria, per la quale si provvederà localmente, tra le parti direttamente interessate, a termine dell'accordo aggiuntivo di cui sopra — e si danno altresì atto che l'applicazione della presente convenzione debba decorrere dalla stessa data di applicazione dell'accordo aggiuntivo in questione.

Visti il contratto, le tabelle e gli allegati 1-2 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1401.

Norme relative alla disciplina della scala mobile per i lavoratori dipendenti dalle imprese di pubblici esercizi.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi, stipulato tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Commercio, e la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, il Sindacato Nazionale Lavoratori Albergo, Pubblici Esercizi e Termali, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro;

Visto il protocollo 19 maggio 1958 aggiuntivo all'accordo nazionale per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi dell'11 ottobre 1957, stipulato tra le medesime parti di cui all'accordo precitato;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 39 del 29 febbraio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 relativo all'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate, del protocollo aggiuntivo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese di pubblici esercizi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 12 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 45. — VILLA

ACCORDO NAZIONALE DELL'11 OTTOBRE 1957 PER L'APPLICAZIONE DELLA «SCALA MOBILE» AL SETTORE DEI PUBBLICI ESERCIZI

Addì 11 *ottobre* 1957

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) rappresentata dal Vice Presidente dott. *Antonio Prantera* e dai sigg. dott. *Andrea Dagnino,* rag. *Romeo Franceschi,* rag. *Francesco Miele,* assistiti dal Segretario Generale dott. *Alfredo Vecchio,* dal sig. *Ernesto Cortesi* e dal dott. *Luigi Di Prisco,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata per delega del suo Presidente dal Vice Presidente gr. uff. *Vincenzo Aliotta,* assistito dal Capo del Servizio sindacale dott. *Manlio Lo Vecchio Musti,*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.), rappresentata dai signori: *Alcibiade Palmieri,* Segretario Generale; *Adolfo Zanella,* Segretario Nazionale; *Giuseppe Orione, Alfredo Marzagalli, Lipsio Longhi, Giovanni Castiglione, Franco Fossa, Gerardo Paci, Giovanni Peracchi, Luigi Paganelli, Vincenzo Angelino, Salvatore Centineo, Giovanni Torregrossa, Attilio Carli,* assistiti dal dott. *Luciano Lama* e dal dott. *Eugenio Giambarba* per la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.);

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ALBERGO, PUBBLICI ESERCIZI E TERMALI, rappresentato dal suo Segretario Nazionale cav. *Alberto Grossi,* assistito dalla FEDERAZIONE ITALIANA ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Giulio Pettinelli,* dal Segretario sindacale *Enrico Meneghelli,* dal Segretario organizzativo *Bruno Bianchi* e dalla signora *Carla Bastogi,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Confederale dott. *Paolo Cavezzali,* assistito dai signori ing. *Salvatore Bruno,* dott. *Mario Mari,* rag. *Nando De Camillis;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (U.I.L.A.M.), rappresentata dai signori: *Attilio Carroni,* Segretario Nazionale, *Gaetano De Jesu* e *Americo Sbraga,* assistiti per la Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) dal Segretario Nazionale Sindacale signor *Raffaele Vanni* e dal sig. *Sergio Cesare;*

Visto l'accordo 22 settembre 1951 per l'applicazione della « scala mobile » al settore dei pubblici esercizi;

Fermi restando la natura e lo scopo dell'indennità di contingenza;

Riconosciuta l'opportunità di concordare una revisione del relativo meccanismo di variazione inteso a realizzare un costante e automatico rapporto fra le oscillazioni del costo della vita e le retribuzioni dei lavoratori dei pubblici esercizi,

si è convenuto:

Art. 1.

A decorrere dal 1° febbraio 1957 le variazioni dell'indennità di contingenza per i lavoratori dei pubblici esercizi saranno computate con frequenza trimestrale, secondo le norme di cui ai seguenti articoli, in base agli indici del costo della vita calcolati dall'Istituto Centrale di Statistica con la collaborazione dell'apposita Commissione nazionale costituita presso l'Istituto stesso.

Art. 2.

Ai fini del presente accordo il numero indice valevole sarà quello risultante dalla media degli indici calcolati per i seguenti sedici capoluoghi di provincia: Torino, Milano, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Ancona, Aquila, Perugia, Roma, Napoli, Potenza, Bari, Reggio Calabria, Palermo, Cagliari. Detti indici saranno ponderati in base ai dati della popolazione attiva delle stesse provincie desunti dal censimento demografico del 1951.

Per tutto quanto concerne la rilevazione dei prezzi al minuto, i metodi di calcolo degli indici del costo della vita ed ogni altro elemento e modalità occorrenti allo scopo, le parti accettano le relative norme adottate dall'Istituto Centrale di Statistica per il calcolo dell'indice ufficiale del costo della vita.

Per quanto concerne la composizione del bilancio, le parti confermano il bilancio già considerato ai fini dell'accordo del 22 settembre 1951, con le modifiche successivamente apportate.

Il sistema di rilevazione dei prezzi e quello di costruzione degli indici, nonchè la composizione del bilancio, di cui ai precedenti capoversi, non potranno essere modificati, ai fini del presente accordo, se non col consenso delle parti stipulanti.

Art. 3.

Gli indici trimestrali saranno calcolati con riferimento alla base costituita dalla media degli indici calcolati dall'I.S.T.A.T. per il bimestre maggio-giugno 1956, fatta uguale a 100.

Per il trimestre febbraio-aprile 1957 saranno assunte le rilevazioni comprese tra il 16 ottobre 1956 ed il 15 gennaio 1957, per il trimestre maggio-luglio 1957 saranno assunte quelle comprese tra il 16 gennaio 1957 ed il 15 aprile 1957, e così via.

La comunicazione degli indici sarà normalmente effettuata dalla Commissione nazionale di cui all'art. 1 entro il mese terminale di ciascun trimestre, e le relative variazioni troveranno applicazione con decorrenza dall'inizio del mese successivo al periodo trimestrale cui i conteggi stessi si riferiscono.

Art. 4.

Le variazioni dell'indice calcolato secondo le norme di cui al presente accordo saranno tradotte in variazioni dell'indennità di contingenza considerando corrispondente ed ogni punto di variazione dell'indice stesso un importo in lire quale risulta dal successivo art. 10.

Le variazioni in aumento dell'indennità di contingenza che dovrebbero essere operate ogni quinto punto (e cioè al passaggio dell'indice da 104 a 105, da 109 a 110, da 114 a 115, etc.) saranno destinate ad aumento degli assegni familiari mediante provvedimenti legislativi che le parti promuoveranno di comune accordo.

Art. 5.

In caso di aumento dell'indice le frazioni di punto inferiori o pari a 0,50 saranno trascurate, quelle superiori a 0,50 saranno arrotondate all'unità superiore.

Le frazioni aggiunte per arrotondamento non sono computabili nei movimenti successivi, che saranno effettuati in base all'indice effettivo e non in base all'indice arrotondato.

CHIARIMENTO A VERBALE

Esempio:

Trimestre A: variazione accertata rispetto alla base, punto 1,30; la frazione 0,30 si trascura e la variazione applicabile è di 1;

Trimestre B: nuova variazione di 1,25; la frazione di 0,25 si cumula con quella precedentemente trascurata di 0,30 col risultato di 0,55 che, essendo superiore a 0,50, si arrotonda a 1; la variazione del Trimestre *B* è pertanto di due punti (1,55 di variazione effettiva e 0,45 di arrotondamento); la variazione totale dei trimestri A e B è uguale a 3 punti;

Trimestre C: nuova variazione di 0,75, che si aggiunge alla frazione di 0,55, raggiungendo in totale punti 1,30 di cui 1 già corrisposto nel trimestre B; la frazione 0,30, essendo inferiore a 0,50 si trascura, per cui la misura del trimestre C resta uguale a quella del trimestre B.

La variazione totale dei trimestri A, B e C è uguale a 3 punti.

Art. 6.

In caso di diminuzione dell'indice, la riduzione dell'indice arrotondato avverrà quando l'indice effettivo sia sceso di almeno 101 centesimi di punto rispetto all'indice effettivo che ha determinato il più recente aumento della contingenza (vedi esempi I, IV e VI), ovvero al maggior valore successivamente raggiunto nell'ambito del già effettuato arrotondamento (vedi esempio II), e comunque trascurando le frazioni di punto che, per essere uguali o inferiori a 50 centesimi, hanno determinato l'arrotondamento all'unità inferiore (vedi esempio III).

Tale riduzione non sarà applicata nel trimestre di competenza, ma solo a decorrere da quello successivo, quando risulti confermata integralmente o per i punti interi non riassorbiti da una risalita dall'indice (vedi esempio V).

CHIARIMENTO A VERBALE - ESEMPI

Numero esempi	Indice costo vita		Chiarimenti	Punti di contingenza da applicarsi nel trimestre successivo
	Effettivi	Arrotondato		
I	100.00	100		0
	102.50	102		2
	101.49	102		2
	100.99	101	Si attende conferma della riduzione di 1 *punto rispetto* all'indice 102.00	2
	100.99	101	Riduzione di 1 punto confermata	1
	100.00	101		1
	99.98	100	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 100.99	1
	99.98	100	Riduzione di un punto confermata	0
II	100.00	100		0
	102.52	103		3
	102.99	103		3
	101.98	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102.99	3
	101.98	102	Riduzione di 1 punto confermato	2
III	100.00	100		0
	102.51	103		3
	103.50	103		3
	101.99	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 103.00	3
	101.99	102	Riduzione di 1 punto confermato	2
IV	100.00	100		0
	102.51	103		3
	101.50	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102.51	3
	101.50	102	Riduzione di un punto confermata	2
	100.49	101	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102.51	2
	100.49	101	Riduzione di 1 punto confermata	1
V	100.00	100		0
	102.50	102		2
	102.51	103		3
	100.50	101	Si attende conferma della riduzione di 2 punti rispetto all'indice 102.51	3
	100.60	102	Riduzione di 1 punto confermata	2
	100.50	101	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 102.51	2
	100.50	101	Riduzione di 1 punto confermata	1
VI	100.00	100		0
	104.60	105		5
	101.59	102	Si attende conferma della riduzione di 3 punti rispetto all'indice 104.60	5
	101.59	102	Riduzione di 3 punti confermata	2
	103.50	103		3
	101.01	102	Si attende conferma della riduzione di 1 punto rispetto all'indice 103.00	3
	101.01	102	Riduzione di 1 punto confermata	2
	101.52	102		2
	101.00	102		2
	102.50	102		2
	102.51	103		3

Art. 7.

La quota oraria dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo l'importo giornaliero per otto nel caso di orario di lavoro pari a otto ore giornaliere o 48 settimanali, e per nove nel caso di orario di lavoro pari a 9 ore giornaliere o 54 settimanali.

Ai fini di semplificazione contabile, gli importi giornalieri di variazione di contingenza di ciascun trimestre ottenuti moltiplicando i valori di cui alla tabella allegata per il numero di punti di variazione dell'indice saranno arrotondati ai 50 centesimi superiori.

Le frazioni aggiunte per arrotondamento non si cumulano nei movimenti successivi che saranno calcolati partendo dalla base, in relazione agli importi effettivi di ciascun punto e non in relazione agli importi arrotondati.

Art. 8.

Le parti convengono che, quando le attuali quote di contingenza saranno incrementate di ulteriori 10 punti, si incontreranno per discutere il trasferimento a paga base di parte delle quote di contingenza, tale da assicurare il funzionamento della scala mobile in discesa, senza che in tale eventualità si ponga un problema di scorporo della retribuzione conglobata.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si dànno atto che il presente articolo diventerà operativo dopo la conclusione della operazione di conglobamento dei punti di « scala mobile » scattati in base al precedente accordo del 22 settembre 1951.

Art. 9.

Tutti i contratti e accordi relativi al trattamento economico dei lavoratori dei pubblici esercizi stipulati successivamente al 1° gennaio 1956 e con scadenza anteriore al 31 dicembre 1958 si intendono prorogati fino alla predetta data, salvo gli accordi in discussione alla data di stipulazione del presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano a sollecitare le organizzazioni provinciali che non abbiano provveduto sinora a stipulare gli accordi integrativi dei contratti nazionali di lavoro vigenti.

Art. 10.

L'importo giornaliero in lire delle variazioni dell'indennità di contingenza per ogni punto di variazione del costo della vita è quello risultante dalla seguente tabella:

	Età in anni	Zona territoriale A		Zona territor. B/1		Zona territor. B/2	
		uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
Personale impiegatizio							
Categoria A	—	34.23	34.23	29.44	20.44	25.03	25.03
Categoria B	+ 21	25.80	22.44	22 19	19.30	18.86	16.41
	— 21	22.38	19.30	19.25	16.60	16.36	14.11
Categoria C	+ 21	19.20	16.71	16.51	14.37	14.04	12.22
	+ 20-21	18.45	15.76	15.86	13.54	13.48	11.51
	+ 19-20	17,72	14.18	15.23	12.19	12.95	10.36
	+ 18-19	16.27	13.11	13.99	11.27	11.89	9.58
	+ 17-18	14.01	12.03	12.05	10.35	10.24	8.80
	+ 16-17	12.98	11.18	11.16	9.61	9.49	8.17
	— 16	10.71	9.97	9.21	8.58	7.83	7.30
Personale non impiegatizio							
1ª Categoria	+ 20	17.93	15.24	15.42	13.11	13.11	11.15
	+ 18-20	17.43	14.82	14.99	12.74	12.74	10.83
	+ 16-18	15.43	13.12	13.27	11.28	11.28	9.59
2ª Categoria	+ 20	16.10	13.69	13.85	11.77	11.77	10.01
	+ 18-20	15.63	11.47	13.44	9.86	11.43	8.38
	+ 16-18	13.73	10.80	11.81	9.29	10.04	7.90
	— 16	11.35	9.55	9.76	8.21	8.30	6.98
3ª Categoria	+ 20	15.24	12.96	13.11	11.14	11.15	9.47
	+ 18-20	14.23	10.87	12.24	9.35	10.41	7.95
	+ 16-18	11.23	9.62	9.65	8.27	[illegible]	7.03
	16	8.81	8.36	7.60	7.19	6.46	6.11
4ª Categoria	+ 20	[illegible]	12.15	[illegible]	10.45	10.46	8.88
	+ 18-20	13.36	10.21	11.40	8.81	9.77	7.49
	+ 16-18	10.55	9 13	9.08	7.65	7.72	6.67
	— 16	7.34	7.30	6.31	6.27	5.37	5.33

Art. 11.

Le zone territoriali di cui al precedente art. 10 sono:

Zona A: Piemonte, Lombardia (esclusa la provincia di Sondrio), Liguria, Veneto (esclusa la provincia di Udine), Venezia Tridentina, Emilia e Romagna, Toscana (escluse le provincie di Grosseto e Arezzo), le provincie di Roma, Trieste e Napoli e le città di Palermo, Termini Imerese e Monreale;

Zona B/1: Marche (escluse le provincie di Ascoli Piceno e Macerata), Umbria, Lazio (escluse le provincie di Roma, Latina e Frosinone), Abruzzi e Molise (escluse le provincie di Aquila e Campobasso), Campania escluse le provincie di Napoli, Avellino, Benevento e Caserta), Puglie, Sicilia (escluse le provincie di Caltanissetta, Enna, Ragusa, Trapani e le città di Palermo, Termini Imerese e Monreale), Sardegna (esclusa la provincia di Nuoro) e le provincie di Udine, Sondrio, Grosseto, Arezzo, Reggio Calabria e la città di Ascoli Piceno;

Zona B/2: Lucania, Calabria (esclusa la provincia di Reggio Calabria), e le provincie di Aquila (esclusa la zona turistica di Campo Imperatore), Ascoli Piceno (esclusa la città), Macerata, Latina, Frosinone, Campobasso, Avellino, Benevento, Caserta, Caltanissetta, Enna, Ragusa, Trapani, Nuoro.

I comuni inferiori ai 15.000 abitanti appartenenti a provincie assegnate alle zone territoriali A e B/1 saranno classificati ai fini del valore del punto nella zona immediatamente inferiore a quella cui è assegnato il capoluogo della rispettiva provincia.

Le località di cura soggiorno e turismo, riconosciute tali secondo l'elenco ufficiale, indipendentemente dal

numero degli abitanti e dalla assegnazione del capoluogo della provincia alle differenti zone territoriali, sono incluse nella zona territoriale A, eccettuate: Perugia, Assisi, Vasto (Chieti), Soverato Marina (Catanzaro), Sciacca (Agrigento), Sarnano (Macerata), Guardia Piemontese (Cosenza), Cava dei Tirreni (Salerno), Contursi (Salerno), Francavilla a Mare (Chieti), Grottammare (Ascoli Piceno) che restano incluse nella zona B/1, nonchè Aquila che resta assegnata nella zona B/2.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti convengono di redigere con un protocollo a parte un elenco delle località di soggiorno, cura e turismo.

Art. 12.

Ai fini della variazione monetaria del punto i lavoratori dipendenti dai pubblici esercizi sono raggruppati in tre categorie per il personale impiegatizio rispettivamente denominate: Categoria *A*, Categoria *B* e Categoria *C*; e quattro categorie per il personale non impiegatizio rispettivamente denominate: 1ª categoria, 2ª categoria, 3ª categoria, 4ª categoria.

Ai fini del seguente incasellamento nel gruppo « *ristoranti* » si intendono compresi gli esercizi pubblici cui è applicabile il contratto nazionale di lavoro stipulato il 23 ottobre 1954 per i dipendenti da ristoranti, trattorie ed esercizi similari; nel gruppo « *caffè-bar* » si intendono compresi gli esercizi pubblici cui è applicabile il contratto nazionale di lavoro stipulato il 23 ottobre 1954 per i dipendenti dai caffè, bar, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie ed ogni altro esercizio similare; nel gruppo « *alberghi diurni* » si intendono compresi gli esercizi pubblici cui è applicabile il contratto nazionale di lavoro stipulato il 25 luglio 1939 per il personale dipendente da alberghi diurni; nel gruppo « *stabilimenti balneari* » si intendono compresi gli esercizi pubblici cui è applicabile il contratto nazionale di lavoro stipulato l'8 luglio 1938, per i lavoratori dipendenti da stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscine; nel gruppo « *pasticceri* » si intendono compresi gli esercizi pubblici cui è applicabile il contratto nazionale di lavoro stipulato il 22 luglio 1933 per gli addetti ai laboratori di pasticceria.

Appartengono alla *categoria A* del personale impiegatizio i lavoratori aventi le seguenti qualifiche:

Ristoranti: Direttore (non munito di procura) che sovraintende all'esercizio, comunemente chiamato direttore.

Caffè-Bar: Direttore (non munito di procura) che sovraintende all'esercizio, comunemente chiamato direttore; gerente di pasticceria non munito di procura.

Alberghi diurni: Impiegati con mansioni cosiddette direttive escluso il personale con funzioni di effettiva direzione contemplato nell'art. 34 del regio decreto 1° luglio 1926, n. 1130; gerenti.

Stabilimenti balneari: Personale con funzioni direttive con esclusione di coloro aventi funzioni di dirigenza, quali risultano indicate dall'art. 34 del regio decreto 1° luglio 1926, n. 1130.

Appartengono alla *Categoria B* del *personale impiegatizio* i lavoratori aventi le seguenti qualifiche:

Ristoranti: Secondo direttore o capo servizio; direttore dei servizi di sala (da non confondersi con il maître d'hôtel); capo contabile; altri impiegati di concetto.

Caffè-bar: Secondo direttore o capo servizio; direttore dei servizi di sala (da non confondersi con il capo servizio tavoleggianti); capo contabile; altri impiegati di concetto.

Alberghi diurni: Capo contabile; capo del personale; altri impiegati di concetto.

Stabilimenti balneari: Capo del personale; ispettore; interprete; magazziniere; infermiere diplomato; altri impiegati di concetto.

Appartengono alla *Categoria C* del *personale impiegatizio*: i lavoratori aventi le seguenti qualifiche:

Ristoranti: Economo - controllore; addetto alla cassa od ai registratori di cassa; marchiere; tablottista; segretario; contabile; dattilografo; scritturale; aiuti per le suddette mansioni; altri impiegati d'ordine.

Caffè-bar: Economo - controllore; addetto alla cassa ed ai registratori di cassa; marchiere; tablottista; segretario; contabile; scritturale; dattilografo; aiuti per le suddette qualifiche; altri impiegati d'ordine; capo banconiere di pasticceria o confetteria; banconiere di pasticceria o confetteria.

Alberghi diurni: Contabile - aiuto contabile; dattilografo; bigliettaio; altri impiegati d'ordine.

Stabilimenti balneari: Contabile; cassiere; custode valori; dattilografo; addetto alla vendita dei biglietti; altri impiegati d'ordine.

Appartengono alla 1ª *Categoria* del personale *non impiegatizio* i lavoratori aventi le seguenti qualifiche:

Ristoranti: Capo cameriere o maître d'hôtel per i locali extra o di 1ª categoria; capo cuoco.

Caffè-bar: Capo cameriere - capo servizio avente un rango; capo gelatiere che sia coadiuvato almeno da un secondo gelatiere qualificato; capo barista con conoscenza di lingue estere o specializzato nella preparazione di cocktails.

Alberghi diurni: Parrucchiere acconciatore per signora; pedicure; macchinista o meccanico con patente.

Stabilimenti balneari: Capo bagnino; controllore di spiaggia; pedicurista; massaggiatore; parrucchiere; acconciatore per signora; marinaio di salvataggio.

Pasticcieri: 1° pasticcere; primo dolciere sia che abbiano funzioni di capo laboratorio, sia che non esista nell'esercizio il capo laboratorio.

Appartengono alla 2ª *categoria* del *personale non impiegatizio* i lavoratori aventi le seguenti qualifiche:

Ristoranti: Cameriere (chef de rang) con o senza commis; sotto capo cuoco (saucier); cuoco capo partita; cuoco unico; pizzaiolo; cameriere trinciatore (trancheur) cameriere ai vini (vines bottles) primo dispensiere; primo cantiniere; banconiere alle tavole calde e fredde; dispensiere unico; cantiniere unico.

Caffè bar: Barista anche se con funzioni di capo o di capo squadra; cameriere; barista; barista unico; addetto ai biliardi ed ai giochi; gelatiere; caffettiere; spillatore; dispensiere; banconiere di tavola calda e fredda; secondo banconiere (porgitore) di pasticceria e confetteria.

Alberghi diurni: Barbiere e parrucchiere per uomo; manicure; addetto alle caldaie senza patente; fuochista; cappellaio; stiratore e pulitore a secco.

Stabilimenti balneari: Guardarobiere; infermiere non diplomato; manicurista; barbiere e parrucchiere per uomo; falegname; carpentiere; pittore; elettricista; meccanico.

Pasticceri: Secondo pasticcere; secondo dolciere.

Appartengono alla 3ª *categoria* del *personale non impiegatizio* i lavoratori aventi le seguenti qualifiche:

Ristoranti: Guardarobiere al vestiario quando il relativo servizio non è dato in gestione od appalto; aiuti al personale qualificato di 1ª e 2ª categoria.

Caffè Bar: Aiuto barista; carrellista di stazione che non sia in gestione diretta; interni in genere; aiuto banconiere.

Alberghi diurni: Guardarobiere; addetto al deposito bagagli; bagnino; lustrascarpe; commissionario; lavandaio; garzone.

Stabilimenti balneari: Bagnino di stabilimento; bagnino di cabine e capanne; guardiano notturno; custode; lavandaio; maschera.

Pasticceri: Terzo pasticcere; terzo dolciere.

Appartengono alla 4ª *categoria* del *personale non impiegatizio* i lavoratori aventi le seguenti qualifiche:

Ristoranti: Personale di fatica addetto alle pulizie dei locali.

Caffè Bar: Personale di fatica addetto alle pulizie dei locali.

Alberghi diurni: Gabinettaio; facchino; personale di fatica ed addetto alle pulizie.

Stabilimenti balneari: Manovale; addetto al servizio di pulizia ed al trasporto delle immondizie; inserviente ai gabinetti; personale di fatica.

Pasticcieri: Personale di fatica; addetto alle pulizie.

La classifica del personale di cui al presente articolo ha effetto unicamente ai fini dell'attribuzione del valore del punto per la variazione della indennità di contingenza, e le qualifiche previste potranno essere integrate in sede provinciale in considerazione di altre che ne esistano per via di usi ed esigenze locali.

Art. 13.

Per gli apprendisti il valore del punto si determina apportando una riduzione del 10 % a quello del personale qualificato di pari età della categoria *C* per gli impiegati e della 4ª categoria per il personale non impiegatizio.

Art. 14.

Per il personale che usufruisce del vitto nell'esercizio, ove negli accordi provinciali sia stata stabilita una riduzione dell'indennità di contingenza, alla misura del valore di ogni punto di contingenza verrà applicata la medesima riduzione in percentuale.

Art. 15.

Le variazioni della contingenza secondo il procedimento della scala mobile stabilita nel presente contratto non verranno monetariamente corrisposte al personale tavoleggiante retribuito soltanto con il sistema della percentuale di servizio, convenendo le parti che il sistema della percentuale assicura già automaticamente l'adeguamento delle mercedi al costo reale della vita.

Per il personale rientrante nelle qualifiche di percentualisti, ma retribuito per norma locale con pagamento forfettario o salario fisso, la indennità di contingenza e le relative variazioni di cui al presente accordo verranno corrisposte ugualmente.

Art. 16.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che qualora dalla pratica applicazione del presente accordo si dovessero verificare eventuali casi sporadici di contestazione in riferimento alla assegnazione delle diverse città, provincie e comuni alle differenti zone territoriali, esse parti contraenti si incontreranno per adottare le opportune determinazioni.

Art. 17.

Il presente accordo annulla e sostituisce l'accordo per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi del 22 settembre 1951 ed ogni altro accordo locale stipulato in materia; esso avrà la durata fino al 31 dicembre 1958 e potrà essere disdettato con un preavviso di tre mesi rispetto a detta scadenza. Se non sarà disdettato entro tale termine, si intenderà prorogato di sei mesi in sei mesi, fermo restando il termine di preavviso di mesi tre.

Art. 18.

Ferma restando la decorrenza dal 1° febbraio 1957 agli effetti del calcolo delle variazioni dell'indennità di contingenza con le modalità di cui ai precedenti articoli, il presente accordo avrà applicazione a partire dal 1° ottobre 1957.

Per il periodo dal 1° febbraio 1957 al 30 settembre 1957 saranno applicate le variazioni dell'indice del costo della vita calcolate dall'Istituto Centrale di Statistica in base alle norme di cui all'accordo per la scala mobile del 22 settembre 1951 e con le misure previste all'art. 12 dello stesso accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO ALL'ACCORDO NAZIONALE PER L'APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE AL SETTORE DEI PUBBLICI ESERCIZI DELL'11 OTTOBRE 1957

Il giorno 19 *maggio* 1958

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) rappresentata dal Vice presidente dott. *Antonio Prantera* assistito dal segretario generale dott. *Alfredo Vecchio* e dal sig. *Ernesto Cortesi,* con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Commercio, rappresentata per delega del suo Presidente dal Vice presidente gr. uff. *Vincenzo Aliotta,* assistito dal Capo del Servizio Sindacale, dott. *Manlio Lo Vecchio Musti;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.) rappresentata dai signori *Alcibiade Palmieri,* Segretario generale, *Adolfo Zanella,* Segretario Nazionale, *Giuseppe Orione, Alfredo Marzagalli, Lipsio Longhi, Giovanni Castiglione, Franco Fossa; Gerardo Paci, Giovanni Peracchi, Luigi Paganelli, Vincenzo Angelino, Salvatore Centineo, Giovanni Torregrossa, Attilio Carli,* assistiti dal dott. *Luciano Lama* e dal dott. *Eugenio Giambarba* per la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.);

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ALBERGHI, PUBBLICI ESERCIZI E TERMALI, rappresentato dal suo Segretario generale cav. *Alberto Grossi,* assistito dalla Federazione Italiana Addetti Servizi Commerciali ed Affini (F.I.S.A.S.C.A.), rappresentata dal suo Segretario generale cav. uff. *Giulio Pettinelli,* dal Segretario Sindacale *Enrico Meneghelli,* dal Segretario organizzativo *Bruno Bianchi* e dalla signora *Carla Bastogi,* con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.); rappresentata dal Segretario Confederale dott. *Paolo Cavezzali;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (U.I.L.A.M.) rappresentata dai signori *Attilio Carroni,* Segretario Nazionale, *Gaetano De Jesu* e *Americo Sbraga,* assistiti per la Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) dal Segretario Nazionale Sindacale sig. *Raffaele Vanni* e dal sig. *Sergio Cesare;*

Visto l'art. 11 dell'accordo nazionale per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi dell'11 ottobre 1957,

considerato che nel chiarimento a verbale annesso al citato art. 11 le parti contraenti hanno convenuto di redigere in apposito protocollo aggiuntivo l'elenco delle località di soggiorno, cura e turismo,

si conviene:

Art. 1.

Le località di soggiorno, cura e turismo, alle quali è applicabile l'ultimo comma dell'art. 11 dell'Accordo nazionale per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi dell'11 ottobre 1957, sono quelle risultanti dal seguente elenco ufficiale:

1. Abano Terme (Padova).
2. Abetone (Pistoia).
3. Acireale (Catania).
4. Acquasanta (Ascoli P.).
5. Acqui Terme (Alessandria).
6. Agrigento.
7. Alassio (Savona).
8. Albisola Marina (Savona).
9. Alghero (Sassari).
10. Alleghe (Belluno).
11. Amalfi (Salerno).
12. Ancona.
13. Andalo (Trento).
14. Anzio (Roma).
15. Aprica (Sondrio).
16. Arco (Trento).
17. Arenzano (Genova).
18. Ascoli Piceno.
19. Asiago (Vicenza).
20. Auronzo di Cadore (Belluno).
21. Avigliana (Torino).
22. Ayas Champoluc (Aosta).
23. Bagni di Lucca (Lucca).
24. Bagno di Romagna (Forlì).
25. Bardonecchia (Torino).
26. Barzio-Piani di Bobbio (Como).
27. Baselga di Pinè (Trento).
28. Battaglia Terme (Padova).
29. Baveno (Novara).
30. Bellagio (Como).
31. Bellaria (Forlì).
32. Belluno
33. Bognanco Terme (Novara).
34. Bolzano.
35. Bordighera (Imperia).
36. Bormio (Sondrio).
37. Boscochiesanuova (Verona)
38. Bovegno (Brescia).
39. Bressanone (Bolzano).
40. Breuil Cervinia (Aosta).
41. Brunico (Bolzano).
42. Brusson (Aosta).
43. Camerano (Ancona).
44. Camogli (Genova).
45. Campione (Como).

46. Canazei (Trento).
47. Caramanico (Pescara).
48. Carezza al Lago (Bolzano).
49. Casciana Terme (Pisa).
50. Castellammare di Stabia (Napoli).
51. Castel S. Pietro nell'Emilia (Bologna).
52. Castelrotto (Bolzano).
53. Castiglioncello (Livorno).
54. Castrocaro (Forlì).
55. Cattolica (Forlì).
56. Cavalese (Trento).
57. Celle Ligure (Savona).
58. Ceriale (Savona).
59. Cernobbio (Como).
60. Cervia (Ravenna).
61. Cesenatico (Forlì).
62. Chianciano Terme (Siena).
63. Chiavari (Genova).
64. Chiesa in Valmalenco (Sondrio).
65. Claviere (Torino).
66. Colfano (Bolzano).
67. Collalbo (Bolzano).
68. Colle Isarco (Bolzano).
69. Comelico (Belluno).
70. Como.
71. Cortina d'Ampezzo (Belluno).
72. Corvara in Badia (Bolzano).
73. Courmayeur (Aosta).
74. Cutigliano (Pistoia).
75. Darfo-Boario Terme (Brescia).
76. Desenzano del Garda (Brescia).
77. Diano Marina (Imperia).
78. Dobbiaco (Bolzano).
79. Edolo (Brescia).
80. Erice (Trapani).
81. Falconara Marittima (Ancona).
82. Fano (Pesaro).
83. Feltre (Belluno).
84. Fiera di Primiero (Trento).
85. Finale Ligure (Savona).
86. Firenze.
87. Fiuggi (Frosinone).
88. Folgaria (Trento).
89. Forni di Sopra (Udine).
90. Forte dei Marmi (Lucca).
91. Frabosa Soprana (Cuneo).
92. Frascati (Roma).
93. Gabicce Mare (Pesaro).
94. Garda (Verona).
95. Gardone Riviera e Fasano (Brescia).
96. Garessio (Cuneo).
97. Grado (Gorizia).
98. Gressoney La Trinité (Aosta).
99. Gressoney Saint Jean (Aosta).
100. Griante Cadenabbia (Como).
101. Gubbio (Perugia).
102. Imperia.
103. Isola di Capri (Napoli).
104. Isola d'Elba (Livorno).
105. Isola d'Ischia (Napoli).
106. Iseo (Brescia).
107. Ivrea (Torino).
108. Laigueglia (Savona).
109. Lanzo d'Intelvi (Como).
110. Lavagna (Genova).
111. Lavarone (Trento).
112. Lecco (Como).
113. Lerici (La Spezia).
114. Levanto (La Spezia).
115. Levico-Vetriolo (Trento).
116. Lido di Camaiore (Lucca).
117. Lido di Iesolo (Venezia).
118. Lignano Bagni (Udine).
119. Limone Piemonte (Cuneo).
120. Livinallongo del Col di Lana (Belluno).
121. Lizzano in Belvedere (Bologna).
122. Loano (Savona).
123. Loreto (Ancona).
124. Luino (Varese).
125. Macugnaga (Novara).
126. Madesimo (Sondrio).
127. Madonna di Campiglio (Trento).
128. Malcesine (Verona).
129. Marina di Massa (Massa Carrara).
130. Marina di Pietrasanta (Lucca).
131. Menaggio (Como).
132. Merano (Bolzano).
133. Messina.
134. Moena (Trento).
135. Molveno (Trento).
136. Montecatini Terme (Pistoia).
137. Monreale (Palermo).
138. Montegrotto Terme (Padova).
139. Napoli.
140. Nervi (Genova).
141. Noli (Savona).
142. Nova Levante (Bolzano).
143. Numana (Ancona).
144. Ortisei (Bolzano).
145. Orvieto (Terni).
146. Ospedaletti (Imperia).
147. Palermo.
148. Pedavena (Belluno).
149. Pegli (Genova).
150. Pesaro.
151. Pescara.
152. Pietra Ligure (Savona).
153. Pieve di Cadore (Belluno).
154. Pompei (Napoli).
155. Ponte di Legno (Brescia).
156. Porretta Terme (Bologna).
157. Portofino (Genova).
158. Porto S. Giorgio (Ascoli Piceno).
159. Positano (Salerno).
160. Pozzuoli (Napoli).
161. Prato allo Stelvio (Bolzano).
162. Predazzo (Trento).
163. Rapallo (Genova).
164. Ravello (Salerno).
165. Ravascletto (Udine).
166. Ravenna.
167. Recoaro Terme (Vicenza).
168. Riccione (Forlì).
169. Rieti-Terminillo.
170. Rimini (Forlì).
171. Riolo Bagni (Ravenna).
172. Riva e Torbole (Trento).
173. Roccaraso (L'Aquila).
174. Rocca Pietore (Belluno).
175. Roncegno (Trento).
176. Roseto degli Abruzzi (Teramo).
177. Rovereto (Trento).

178. Saint Vincent (Aosta).
179. Salice Terme (Pavia).
180. Salò (Brescia).
181. Salsomaggiore Terme (Parma).
182. S. Benedetto del Tronto (Ascoli Piceno).
183. S. Candido (Bolzano).
184. S. Giovanni Rotondo (Foggia).
185. S. Marcello Pistoiese (Pistoia).
186. S. Martino di Castrozza (Belluno).
187. S. Pellegrino (Bergamo).
188. Sanremo (Imperia).
189. S. Cesarea Terme (Lecce).
190. S. Agnello (Napoli).
191. Santa Margherita Ligure (Genova).
192. Santa Maria Maggiore (Novara).
193. S. Andrea dei Bagni (Parma).
194. S. Stefano d'Aveto (Genova).
195. S. Stefano di Cadore (Belluno).
196. S. Vito di Cadore (Belluno).
197. Sappada (Belluno).
198. Scanno (L'Aquila).
199. Selva di Valgardena (Bolzano).
200. Sassello (Savona).
201. Selvino (Bergamo).
202. Senigallia (Ancona).
203. Sestola (Modena).
204. Sestriere (Torino).
205. Sestri Levante (Genova).
206. Siena.
207. Siracusa.
208. Sirmione (Brescia).
209. Sirolo (Ancona).
210. Siusi (Bolzano).
211. Sondalo (Sondrio).
212. Sorrento (Napoli).
213. Spoleto (Perugia).
214. Spotorno (Savona).
215. Stresa (Novara).
216. Tagliacozzo (L'Aquila).
217. Taormina (Messina).
218. Taggia (Imperia).
219. Tarvisio (Udine).
220. Termini Imerese (Palermo).
221. Torriglia (Genova).
222. Toscolano-Maderno (Brescia).
223. Trani (Bari).
224. Tremezzo (Como).
225. Trento.
226. Trieste.
227. Urbino (Pesaro).
228. Uscio (Genova).
229. Valli del Sole (Pellio, Rabbi, Malé, Dinaro, Mezzano, Pelizzano, Comano, Caldes, Terzolas, Monclassico, Camezzatura).
230. Vallombrosa Saltino (Firenze).
231. Valle di Cadore (Belluno).
232. Valtournanche (Aosta).
233. Varallo Sesia (Vercelli).
234. Varazze (Savona).
235. Varese.
236. Ventimiglia (Imperia).
237. Venezia.
238. Verbania (Novara).
239. Viareggio (Lucca).
240. Viggiù (Varese).
241. Vigo Pozza di Fassa (Trento).
242. Vipiteno (Bolzano).
243. Vittorio Veneto (Treviso).
244. Zoagli (Genova).

Art. 2.

Le eventuali variazioni da apportare all'elenco di cui al precedente articolo dovranno essere verbalizzate in appositi accordi modificativi del presente protocollo, da stipularsi non oltre il mese di gennaio di ogni anno.

Art. 3.

Il presente protocollo fa parte integrante dell'accordo 11 ottobre 1957 citato in premessa e ne segue le sorti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1402.**

Norme sul trattamento economico e normativo per i viaggiatori e piazzisti delle imprese industriali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 giugno 1952 per i viaggiatori e piazzisti delle aziende industriali, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Italiana Agenti, Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, il Sindacato Nazionale Agenti, Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti, con la partecipazione della Federazione Italiana Sindacati Addetti al Commercio e con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e il Sindacato Nazionale Agenti, Viaggiatori, Rappresentanti e Piazzisti, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori; contratto al quale ha aderito, in data 6 novembre 1952, l'Unione Italiana Agenti, Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 83 del 5 maggio 1960, dell'atto sopraindicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 giugno 1952, relativo ai viaggiatori e piazzisti delle aziende industriali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i viaggiatori e piazzisti dipendenti dalle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, il Guardasigilli: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 12 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 47. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 10 GIUGNO 1952 PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI DELLE AZIENDE INDUSTRIALI

In Milano, addì 10 *giugno* 1952,

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Vice Presidente, comm. *Eugenio Rosasco*, assistito dal Capo della Delegazione A. I., avv. *Renzo Boccardi*, dal prof. *Marcello Andreoli*, dall'avv. *Giulio Balladore*, e da una delegazione di rappresentanti industriali costituita dai signori: ing. *Antonio Marzi*, dott. *Serafino Agostini*, dott. *Aldo Baro*, dott. *Michele Benedetti*, avv. *Belmiro Boni*, rag. *Giuseppe Carugati*, dott. *Pasquale Cirillo*, dott. *Alberto Colli*, comm. *Enrico Codari*, avv. *Giovanni Mascini*, avv. *Domenico Melocchi*, dott. *Aldo Mesina*, rag. *Renzo Rossi*, dott. *Elia Saraceni*, dott. *Dino Stefani*,

e

la Federazione Italiana Agenti, Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dal Segretario Generale, sig. *Ferruccio Rigamonti* e dai Segretari Nazionali signori: *Mario Casalgrandi*, *Genesio Scali*; con la partecipazione dei Componenti il Comitato Direttivo del Sindacato di Milano nelle persone dei signori: *Pastori, Majocchi, Ganelli, Stella, Penzo, Gnocchi, Ferrari* e signorina *Bice Vitta*;

con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro nella persona del suo Segretario Generale on. *Fernando Santi* e dai signori: dott. *Guglielmo Rizzo*, dott. *Cimino* e dott. *Bonaccini*;

nonchè il Sindacato Nazionale Agenti, Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti, aderente alla C.I.S.L., rappresentato agli effetti del presente contratto dal Segretario sig. *Enrico Meneghelli* e dal sig. *Egidio Gallinella*;

con la partecipazione della Federazione Italiana Sindacati Addetti al Commercio, rappresentata dai Segretari Nazionali sig. *Ugo Zinò* e sig. *Giulio Pettinelli* e dal componente il Consiglio Nazionale, sig. *Emilio Ronchi*,

con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dall'on. *Luigi Morelli*, Segretario Generale aggiunto, assistito dall'ing. *Salvatore Bruno*.

In Milano, addì 10 *giugno* 1952,

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Vice Presidente, comm. *Eugenio Rosasco*, assistito dal Capo della Delegazione A. I., avv. *Renzo Boccardi*, dal prof. *Marcello Andreoli*, dall'avv. *Giulio Balladore*, e da una delegazione di rappresentanti industriali costituita dai signori: ing. *Antonio Marzi*, dott. *Serafino Agostini*, dott. *Aldo Baro*, dottor *Michele Benedetti*, avv. *Belmiro Boni*, rag. *Giuseppe Carugati*, dott. *Pasquale Cirillo*, dott. *Alberto Colli*, comm. *Enrico Codari*, avv. *Giovanni Mascini*, avv. *Domenico Melocchi*, dott. *Aldo Mesina*, rag. *Renzo Rossi*, dott. *Elia Saraceni*, dott. *Dino Stefani*;

e

il Sindacato Nazionale Agenti, Viaggiatori, Rappresentanti e Piazzisti - (C.I.S.N.A.L),, rappresentato dal suo Segretario sig. *Sergio Filippucci*;

con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori - (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal sig. *Enrico Bruni*,

si è stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro da valere per i viaggiatori e piazzisti, dipendenti dalle aziende industriali del territorio nazionale.

Art. 1.

ASSUNZIONE

All'atto dell'assunzione l'azienda rilascerà al viaggiatore o piazzista una lettera dalla quale risulti:

a) la durata dell'eventuale periodo di prova;

b) la qualifica, l'ampiezza del mandato conferito e della zona;

c) il periodo di tempo minimo annuale per cui la azienda si impegna a tener in viaggio il viaggiatore;

d) eventuali compiti del viaggiatore durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidati allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;

e) trattamento economico (stipendio, provvigione, diaria, rimborso spese, ecc.).

All'atto dell'assunzione il viaggiatore o piazzista deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;

4) i certificati di lavoro per le occupazioni precedenti, che il lavoratore sia in grado di produrre.

L'azienda potrà richiedere la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi e far sottoporre il lavoratore di nuova assunzione a visita medica da parte di un sanitario di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine ed in tal caso il contratto è regolato dall'art. 2097 del Codice civile.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso, né indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al viaggiatore o piazzista sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il viaggiatore o piazzista si intenderà confermato in servizio..

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

FERIE

Il viaggiatore o piazzista non in prova ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

15 giorni di calendario, in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

20 giorni di calendario, in caso di anzianità di servizio da oltre 2 anni sino a 10 anni;

25 giorni di calendario, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni sino a 20 anni;

30 giorni di calendario, in caso di anzianità di servizio da oltre 20 anni.

Compatibilmente con le esigenze del servizio e tenendo conto dei desideri manifestati dal lavoratore, il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, il viaggiatore o piazzista non in prova ha diritto al pagamento delle ferie stesse in proporzione dei mesi di effettivo servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'inizio delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di malattia o di preavviso.

Art. 5.

PERMESSI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda.

Al viaggiatore o piazzista che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Ai viaggiatori o piazzisti sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 6.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il viaggiatore o piazzista avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al viaggiatore o piazzista dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 7.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Per ogni anno di servizio prestato, l'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità al viaggiatore o piazzista non in prova, pari alla retribuzione mensile percepita dal viaggiatore o piazzista: la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il viaggiatore o piazzista non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

Art. 8.

TRASFERIMENTI

Il viaggiatore o piazzista trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il viaggiatore o piazzista che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso salvo che all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento del viaggiatore o piazzista, ovvero tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i viaggiatori e piazzisti attualmente in servizio, nei quali casi il piazzista o viaggiatore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al viaggiatore o piazzista che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria per giorni dieci al viaggiatore o piazzista celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 — oltre un giorno per ogni figlio a carico — al viaggiatore o piazzista con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento il viaggiatore o piazzista debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di pigione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato e documentato al datore di lavoro.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente al viaggiatore o piazzista.

Al viaggiatore o piazzista che chieda il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 9.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per quanto riguarda la tutela delle lavoratrici madri, si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore.

Art. 10.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

Nel caso di malattia od infortunio, il lavoratore dovrà comunicare l'assenza entro le prime 24 ore e far pervenire all'azienda il relativo certificato medico non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza. In mancanza di tali comunicazioni, salvo i casi di provato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico di fiducia dell'azienda stessa.

Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Conservazione del posto in mesi	Corresponsione della retribuzione mensile intera fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
A) fino a 4 anni compiuti	5	2	3
B) da oltre 4 anni fino a 6 anni compiuti	8	3	5
C) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	10	4	6
D) oltre 12 anni	12	5	7

Il lavoratore, che posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera *c*) e durante 24 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera *d*), anche in caso di diverse malattie.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento del viaggiatore o piazzista, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al viaggiatore o piazzista di riprendere servizio, il viaggiatore o piazzista stesso potrà risolvere il contratto di impiego con il diritto alla sola indennità di licenziamento. Ove ciò non avvenga e la azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Art. 11.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Per la chiamata alle armi per obblighi di leva e per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Il lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità ai fini del computo della indennità di licenziamento, semprechè presti servizio per almeno sei mesi dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Terminato il servizio militare, il viaggiatore o piazzista dovrà presentarsi all'azienda nel termine di trenta giorni, salvo il caso di comprovato e riconosciuto impedimento. Non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Art. 12.

DOVERI DEL VIAGGIATORE O PIAZZISTA

Il viaggiatore o piazzista deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda: non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, neppure dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio;

3) aver cura dei locali, degli oggetti o strumenti a lui affidati.

Art. 13.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del viaggiatore o piazzista potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità per dimissioni, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lett. *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre il viaggiatore o piazzista che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, le quali, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*), *d*), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre il viaggiatore o piazzista che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il viaggiatore o piazzista.

Art. 14.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i viaggiatori o piazzisti di 1ª categoria, che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i cinque anni di servizio: mesi 1; per i piazzisti di 2ª categoria: giorni 15;

b) per i viaggiatore o piazzista di 1ª categoria che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci: giorni 45; per i piazzisti di 2ª categoria: giorni 30;

c) per i viaggiatori o piazzisti di 1ª categoria che hanno raggiunto i dieci anni di servizio: mesi 2 e mezzo; per i piazzisti di 2ª categoria: giorni 60.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al viaggiatore o piazzista, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà al viaggiatore o piazzista dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro, in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il viaggiatore o piazzista già in servizio al 1° gennaio 1938, manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avreb-

be avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione all'anzianità successiva al 1° gennaio 1938, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 15 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 15.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 13, comma 1°, lett. *e)* ed *f)*, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° gennaio 1938 la indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° gennaio 1938, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, numero 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità dal 1° gennaio 1938 al 31 dicembre 1948, la indennià verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° gennaio 1938 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali varrà la norma dell'articolo 21:

c) per l'anzianità che matura dal 1° gennaio 1949, l'indennità sarà liquidata nella misura dei 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno computate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo, sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

In relazione al disposto dell'art. 25, l'indennità di contingenza verrà computata agli effetti della indennità di licenziamento a decorrere dal 1° gennaio 1945.

Se il viaggiatore o piazzista è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, e, se il viaggiatore o piazzista non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto il viaggiatore o piazzista percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'articolo 17 del presente Contratto.

Art. 16.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte al viaggiatore o piazzista le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 15 del presente Contratto:

il 50 per cento quando il viaggiatore o piazzista non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio;

il 75 per cento quando il viaggiatore o piazzista abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio, ma non i 10;

l'intero trattamento, quando il viaggiatore o piazzista, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 10 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia o infortunio, e alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento verrà usato ai viaggiatori o piazzisti che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Art. 17.

PREVIDENZA

A favore dei viaggiatori o piazzisti regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza, mediante contributi mensili a carico delle aziende e dei viaggiatori o piazzisti, stabilito dal regolamento della previdenza 13 gennaio 1941 (pubblicato nel B.U.M.C. del 30 giugno 1941, fasc. n. 261 allegato 2422).

Il contributo dovuto dal viaggiatore o piazzista verrà trattenuto dall'azienda all'atto della corresponsione della retribuzione e versato insieme a quello a suo carico secondo le norme fissate dal predetto regolamento di previdenza.

Le presenti norme non si applicano ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Le norme predette non si applicano durante il periodo di prova: superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 18.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del viaggiatore o piazzista si applicano le disposizioni dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 19.

TRASFERIMENTO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Il trasferimento dell'azienda è disciplinato dall'articolo 2112 Codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto ed in tal caso il viaggiatore o piazzista conserva, nei confronti della nuova azienda, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

Art. 20.

CERTIFICATO DI LAVORO

Fermo restando le annotazioni prescritte dalle disposizioni legislative vigenti sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione del viaggiatore o piazzista, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale il viaggiatore o piazzista ha svolto la sua attività nell'azienda, e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 21.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 22.

DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente contratto sostituisce in ogni sua parte e ad ogni effetto il contratto nazionale di lavoro 1° dicembre 1937 per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende industriali.

Salvo quanto disposto dagli artt. 15 e 16 per l'indennità di licenziamento e di dimissioni, relativamente alla anzianità di servizio sino al 1° gennaio 1938, e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso dall'art. 14, il presente contratto sostituisce inoltre ed assorbe tutti gli usi o consuetudini, anche se più favorevoli ai viaggiatori o piazzisti, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 23.

CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 21, le parti con il presente contratto non hanno però inteso sostituire le condizioni più favorevoli al viaggiatore o piazzista, salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di indennità di licenziamento, di indennità di dimissioni e di preavviso.

Art. 24.

QUALIFICHE

Agli effetti del presente contratto si ritiene:

a) viaggiatore, l'impiegato, comunque denominato, assunto stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per il collocamento di articoli trattati dalla medesima, sia che viaggi a proprie spese, come a spese della ditta, sia che abbia retribuzione fissa, oppure totalmente o parzialmente a provvigione, abbia o meno le spese a proprio carico;

b) piazzista, l'impiegato, comunque denominato, assunto stabilmente da una ditta con l'incarico di collocare in una determinata città ed immediati dintorni gli articoli trattati dalla ditta stessa, comunque sia retribuito.

I piazzisti si distinguono in piazzisti di 1ª e 2ª categoria.

Si considera di 1ª categoria il piazzista che normalmente svolge in modo autonomo, come il viaggiatore, il lavoro affidatogli.

Agli effetti dell'applicazione del presente contratto, non esclude la qualifica di viaggiatore o di piazzista il fatto che questi, con consenso scritto della ditta dalla quale dipende, tratti anche articoli di altre ditte, previ opportuni accordi tra esse.

Art. 25.

RETRIBUZIONE

La retribuzione minima del viaggiatore o del piazzista di 1ª categoria non potrà essere inferiore a quella stabilita per gli impiegati di concetto nei contratti collettivi della categoria di industria a cui appartiene la azienda dalla quale il viaggiatore o piazzista dipende; non potrà essere inferiore a quella degli impiegati di ordine (III A) per i piazzisti di 2ª categoria.

Per il viaggiatore ed il piazzista retribuiti in tutto od in parte a provvigione, per retribuzione si intenderà la media mensile dei guadagni globali percepiti nello anno solare (1° gennaio-31 dicembre). Nel caso in cui il rapporto si inizi nel corso dell'anno, la media sarà computata alla fine del secondo anno solare per tutto il periodo di servizio.

Nel caso di cessazione del rapporto prima della fine del secondo anno solare di servizio, si prenderà a base il periodo di servizio prestato. Nel caso di anzianità maggiore la frazione dell'ultimo anno verrà aggiunta all'anno solare precedente.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che nelle provincie nelle quali siano in vigore alla data di stipulazione del presente contratto accordi collettivi che prevedano per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende industriali minimi superiori a quelli risultanti dal 1° comma dello art. 25, continueranno ad essere applicate le misure in atto degli anzidetti minimi provinciali.

Nel caso che, per effetto di accordi tra le Confederazioni, vengano aumentati i vigenti minimi di stipendio interconfederali per le categorie impiegatizie corrispondenti a quelle cui i viaggiatori e piazzisti sono equiparati, il 40 per cento dell'importo di tali aumenti verrà portato in aggiunta alle misure dei minimi provinciali in atto di cui al primo comma della presente dichiarazione.

Nessuna variazione subiranno, invece, le misure in atto dei minimi provinciali, in conseguenza di eventuali variazioni in aumento dei minimi nazionali disposte da accordi di categoria.

Le misure in atto dei minimi provinciali o quelle eventualmente maggiorate in conseguenza del disposto del secondo comma della presente dichiarazione, rimarranno in vigore fino a quando i minimi di cui al primo comma dell'art. 25 non le abbiano raggiunte.

Art. 26

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Ai viaggiatori e piazzisti sono riconosciuti aumenti periodici di anzianità nel numero e nelle misure previsti dai contratti collettivi di categoria di industria cui appartiene l'azienda, alla stregua dei seguenti criteri:

a) per i viaggiatori e piazzisti la cui retribuzione sia costituita esclusivamente dalla provvigione o da altri elementi variabili, gli scatti di anzianità andranno a maggiorare i minimi garantiti di cui all'art. 25, primo comma;

b) per i viaggiatori e piazzisti retribuiti esclusivamente a stipendio fisso, gli scatti di anzianità verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione.

Agli effetti della determinazione del numero degli scatti spettanti per l'anzianità pregressa ai viaggiatori e piazzisti attualmente in servizio presso l'azienda si fa riferimento a quanto stabilito al riguardo dai singoli contratti di categoria di industria: il trattamento relativo avrà decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Per i viaggiatori e piazzisti la cui retribuzione sia costituita in parte da stipendio fisso e in parte da provvigione o altri elementi variabili, per quanto riguarda il criterio di applicazione degli scatti stessi, si fa riferimento alla situazione individuale in atto o ad accordi diretti tra la ditta e il dipendente interessato, entro i limiti di cui ai punti *a*) e *b*) del primo comma e di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 27.

PROVVIGIONI

Qualora il viaggiatore o piazzista sia pagato in tutto o in parte con una provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al viaggiatore o al piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65 per cento.

Al viaggiatore o piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni saranno liquidate alla fine di ogni semestre con la spedizione al viaggiatore o al piazzista del conto relativo ed esibendo, ove occorra, copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, allo atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

Qualora il viaggiatore o il piazzista sia pagato in tutto o in parte a provvigione, avrà diritto di chiedere mensilmente degli acconti in misura non superiore a 3/5 delle provvigioni relative alle fatture spedite nel mese precedente, o in misura tale da realizzare l'importo di cui all'art. 25, primo comma.

Al viaggiatore o al piazzista retribuito totalmente o parzialmente a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli, oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente viaggiatore o piazzista.

Art. 28.

RIPOSO SETTIMANALE

Il viaggiatore o il piazzista ha diritto al riposo festivo settimanale.

Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile recarsi in famiglia per oltre un mese, avrà diritto di ottenere una licenza corrispondente ai giorni di riposo settimanale non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia, rimanendo le spese relative al trasferimento a carico della ditta.

Il viaggiatore per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la sua dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

Art. 29.

DIARIE

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituisce ad ogni effetto almeno per il 40 per cento parte integrante della retribuzione.

Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore, quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;

b) se invece il viaggiatore, con consenso dell'azienda ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui alla lettera *d*) dell'art. 1.

Art. 30.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER MANCATI VIAGGI

Qualora il viaggiatore retribuito in tutto o in parte a provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale di cui all'art. 1, il rapporto d'impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

Art. 31.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro, il viaggiatore o piazzista deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al viaggiatore o piazzista dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del viaggiatore o piazzista.

Art. 32.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto entrerà in vigore alla data della sua sottoscrizione ed avrà la durata di anni tre: si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, qualora non sia stato disdettato — con lettera raccomandata — almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1403.

Norme sul conglobamento e sul riassetto zonale delle retribuzioni degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto l'accordo interconfederale 16 febbraio 1955 per l'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento delle retribuzioni ed il riassetto zonale agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Legno, Artistiche e Varie, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro-Legno; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Confederazione Nazionale del Legno ed Affini;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 80 del 4 maggio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo interconfederale 16 febbraio 1955 per l'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento delle retribuzioni ed il riassetto zonale agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo interconfederale anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 12 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 49. — VILLA

ACCORDO INTERCONFEDERALE 16 FEBBRAIO 1955

PER APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI ED IL RIASSETTO ZONALE AGLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI ARTICOLI PER DISEGNO E CALCOLO, MISURE LINEARI, LIVELLI, REGOLI CALCOLATORI ED AFFINI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA FABBRICATI

Addì 16 febbraio 1955, in Roma.

Tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Vice Segretario Generale avv. *Rosario Toscani,* assistito dal dott. *Mario Binaghi;*

con l'intervento di una delegazione di Industriali del settore dei produttori di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dall'on. *Giulio Pastore,* Segretario Generale, dal Segretario Generale Aggiunto dott. *Bruno Storti,* assistiti dal prof. *Salvatore Papa;*

con l'intervento della F.U.L.L.A.V., rappresentata dal suo Segretario Generale *Paolo Bellandi;*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dai suoi Segretari dott. *Italo Viglianesi* e *Raffaele Vanni,* assistiti dal sig. *Sergio Cesare;*

con l'intervento della U.I.L.-Legno, rappresentata dal Segretario Nazionale dott. *Giordano Gattamorta,* assistito dal rag. *Giuliano Sommi.*

Addì 16 febbraio 1955, in Roma:

Tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Vice Segretario Generale avv. *Rosario Toscani,* assistito dal dott. *Mario Binaghi;*
con l'intervento di una delegazione di Industriali del settore dei produttori di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale dott. *Giuseppe Landi,* assistito dal sig. *Enrico Bruni;*

con l'intervento della Federazione Nazionale del Legno ed Affini, rappresentata dal Segretario sig. *Pellegrino Maggi,* assistito dal sig. *Stefano Schiavi;*

ai fini dell'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento delle retribuzioni ed il riassetto zonale agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di articoli per disegno e calcolo, misure lineari, livelli, regoli calcolatori ed affini, con qualsiasi materia prima fabbricati:
considerato che nel settore, allo stato, la parte salariale è disciplinata dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori;

le parti concordano di invitare le Associazioni territoriali aderenti alle Confederazioni stipulanti — che non vi abbiano già provveduto — ad incontrarsi entro il più breve termine possibile per i seguenti adempimenti:

1) nelle provincie nelle quali l'Industria in questione risultava, prima dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, consensualmente incasellata ai fini retributivi nei gruppi merceologici interconfederali *A, B, C,* trovano automatica applicazione i rispettivi minimi di cui alle tabelle allegate all'accordo interconfederale 28 luglio 1954. Le Associazioni territoriali provvederanno comunque a redigere verbale di accertamento dei detti incasellamenti;

2) nelle provincie nelle quali erano in atto, prima dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, accordi che avevano stabilito i minimi di paga base differenti da quelli interconfederali, le Associazioni territoriali interessate si incontreranno per l'accertamento della preesistente situazione contrattuale salariale e la determinazione dei nuovi minimi conglobati ai sensi dell'art. 10 del precitato accordo interconfederale;

3) in ambedue i casi sopra indicati, le Associazioni territoriali interessate trasmetteranno i relativi verbali alle rispettive Confederazioni;

4) in conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, la percentuale di cottimo, di cui all'art. 15 del contratto interprovinciale di lavoro 21 maggio 1951 è riproporzionata al 6 per cento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151395) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.